

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
BUDIDAYA AIR TAWAR (BPPBAT)**

Skripsi

Dibuat Oleh:

**Singgih Nurseta
02111 3705**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2017

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
BUDIDAYA AIR TAWAR (BPPBAT)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
BUDIDAYA AIR TAWAR (BPPBAT)**


Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 15/ April/ 2017

Singgih Nurseta
02111 3705

Menyetujui

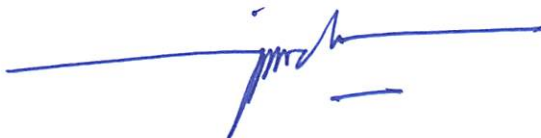
Dosen Penilai,



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing,



(Dr. Ir. Indra Jaya, MM.)



(Yetty Husnul Hayati, SE., MM.)

ABSTRAK

SINGGIH NURSETA 021113705. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar (BPPBAT). Dibimbing oleh INDRA JAYA dan YETTY HUSNUL H. Tahun 2017.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang menjadi penggerak aktivitas dalam suatu organisasi. Selain peran pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan/pegawainya agar mampu bekerja dengan optimal. Budaya organisasi yang kuat juga dapat akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya, serta menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban namun sudah menjadi suatu kebutuhan.

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai pada BPPBAT. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara dengan pihak tata operasional dan kepegawaian BPPBAT serta informasi yang dikumpulkan dari penyebaran kuisioner, sedangkan data sekunder yang digunakan berasal instansi, internet, penelitian sebelumnya, referensi buku-buku, dan media lainnya.

Berdasarkan hasil dari korelasi secara parsial antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,745 dan 0,901 dimana artinya motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada BPPBAT. Sedangkan secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi sebesar 0,907 dimana artinya motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis koefisien korelasi antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai menunjuk hasil $T_{hitung} = 22,384 > T_{tabel} = 1,982$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada BPPBAT memiliki hubungan yang positif.

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

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar (BPPBAT)” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga selama proses menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua dan adik tercinta yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Ir. Indra Jaya, MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Yetty Husnul Hayati, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. Brata Pantjara, MP. selaku Kepala Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar.
7. Ibu Yulianti, A.Pi., M.Si. selaku Kasubbag. Tata Usaha BPPBAT.
8. Bapak Nuryadi, S.Pi. selaku Kasie. Pelayanan Teknis dan Sarana BPPBAT.
9. Ibu Rika Ayuni, S.Pi. selaku Pembimbing selama penelitian di BPPBAT.
10. Bapak Adang Saputra, S.Pi., M.Si., Reza Samsudin, S.Pi., M.Si., Firman Triana, Achmad Taufik, Asep Maulana, Ibnu Mustofa, A.Md., Ibu Mariana Dwi Astuti, SP., Irma Koming, SE., dan Wita Maulita, A.Md. serta seluruh staf BPPBAT atas bantuannya dalam penyusunan skripsi.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

12. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
13. Nuraeni Rahman yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
14. Rekan-rekan bimbingan Aditya Dwi Tanaya, R. Eggie Rukiah, Debriany, Dede Sudrajat, dan Agus Setiawan yang selalu memberikan masukan dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.
15. Rekan-rekan komunitas GGF Family, Kuliner Bogor, Klub Nobar Bogor, dan RINJANI yang memberikan motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca.

Bogor, April 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.4.1. Kegunaan Teoritis	6
1.4.2. Kegunaan Praktis	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2. Motivasi	10
2.2.1. Pengertian Motivasi	10
2.2.2. Teori-Teori Motivasi	11
2.3. Budaya Organisasi	13
2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2.3.2. Fungsi Budaya Organisasi	13
2.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi	14
2.3.4. Dimensi Budaya Organisasi	14

2.4.	Kinerja	15
2.4.1.	Pengertian Kinerja	15
2.4.2.	Dimensi Kinerja	15
2.4.3.	Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.5.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	18
2.5.1.	Penelitian Sebelumnya	18
2.5.2.	Kerangka Pemikiran	20
2.6.	Hipotesis Penelitian	21
BAB III. METODELOGI PENELITIAN		23
3.1.	Jenis Penelitian	23
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	23
3.2.1.	Objek Penelitian	23
3.2.2.	Unit Analisis	23
3.2.3.	Lokasi Penelitian	23
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	23
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	23
3.4.	Operasionalisasi Variabel	24
3.5.	Metode Penarikan Sampel	26
3.6.	Metode Pengumpulan Data	26
3.7.	Metode Pengolahan/Analisis Data	26
3.7.1.	Skala Pengukuran	26
3.7.2.	Uji Validitas dan Reabilitas	27
3.7.3.	Koefisien Korelasi	35
3.7.4.	Koefisien Determinasi	36
3.7.5.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	36
3.7.6.	Korelasi <i>Product Moment</i>	37
3.7.7.	Korelasi Berganda	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN		39
4.1.	Gambaran Umum Instansi	39
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar	39
4.1.2.	Kegiatan Organisasi	39
4.1.3.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar	40

4.1.4. Profil Responden	42
4.2. Pembahasan	46
4.2.1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar .	46
4.2.1.1. Analisis Korelasi Variabel X1 dengan Y menggunakan Spearman	46
4.2.1.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Variabel X1 dengan Y	47
4.2.1.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Variabel X1 dengan Y	47
4.2.2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar	48
4.2.2.1. Analisis Korelasi Variabel X2 dengan Y menggunakan Spearman	48
4.2.2.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Variabel X2 dengan Y	49
4.2.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Variabel X2 dengan Y	49
4.2.3. Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar	51
4.2.3.1. Analisis Korelasi Variabel X1 dengan X2 menggunakan Spearman	51
4.2.3.2. Korelasi Berganda antara Variabel X1 dan X2 dengan Y	51
4.2.3.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Variabel X1 dan X2 dengan Y	52
4.2.3.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Variabel X1 dan X2 dengan Y	52
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	55
5.1. Simpulan	55
5.2. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Capaian Kinerja BPPBAT Tahun 2013 - 2015	1
Tabel 2. Standar Penilaian pada Satker Lingkup Balitbang KP	2
Tabel 3. Fungsional Jabatan Tertentu Pegawai BPPBAT selama periode 2013 sampai 2015	3
Tabel 4. Jumlah pegawai yang mengikuti program studi dari tahun 2013 sampai 2015	4
Tabel 5. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Tahun 2013 – 2015	4
Tabel 6. Teori Dua Faktor Herzberg	12
Tabel 7. Operasional Variabel Penelitian	24
Tabel 8. Skala Pengukuran Likert	27
Tabel 9. <i>Item-Total Statistic</i> Variabel Motivasi Kerja	28
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	28
Tabel 11. <i>Item-Total Statistic</i> Variabel Budaya Organisasi	30
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	30
Tabel 13. <i>Item-Total Statistic</i> Variabel Kinerja Pegawai	32
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	32
Tabel 15. Tingkat Keandalan pada Uji Reabilitas	34
Tabel 16. Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja	34
Tabel 17. Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi	34
Tabel 18. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai	35
Tabel 19. Interpretasi Koefisien Korelasi	35
Tabel 20. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 21. Profil Responden berdasarkan Usia	43
Tabel 22. Profil Responden berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 23. Profil Responden berdasarkan Jabatan	45
Tabel 24. Korelasi Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)	46
Tabel 25. Interpretasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 26. Korelasi Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) ..	48
Tabel 27. Korelasi Motivasi Kerja (X1) dengan Budaya Organisasi (X2) ..	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Capaian Kinerja BPPBAT Tahun 2013 sampai 2015	2
Gambar 2. Fungsional Jabatan Tertentu Pegawai BPPBAT selama periode 2013 – 2015	3
Gambar 3. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	11
Gambar 4. Konste lasi Penelitian	21
Gambar 5. Penentuan Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Hipotesis	36
Gambar 6. Struktur Organisasi Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar	40
Gambar 7. Presentase Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 8. Presentase Profil Responden berdasarkan Usia	43
Gambar 9. Presentase Profil Responden berdasarkan Pendidikan	44
Gambar 10. Presentase Profil Responden berdasarkan Jabatan	45
Gambar 11. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)	48
Gambar 12. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi antara Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)	50
Gambar 13. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)	53

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

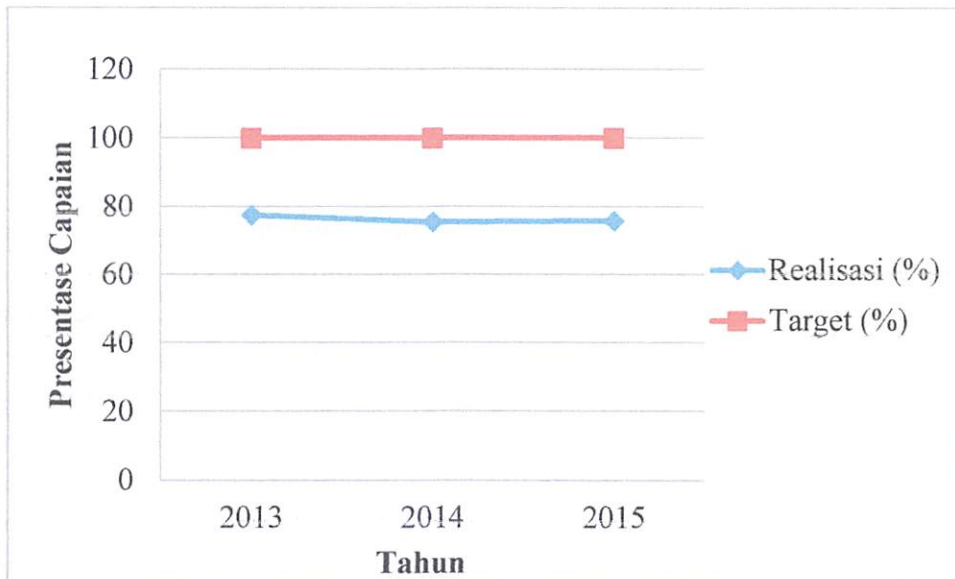
Dalam mencapai tujuannya organisasi harus didukung oleh sumber daya yang dimiliki, baik berupa sumber daya berupa alam, teknologi, maupun manusia. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang menjadi penggerak aktivitas dalam suatu organisasi. Adapun peran pemimpin sendiri menjadi sangat penting bahkan menentukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, namun dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin tidak mampu bekerja sendirian. Pemimpin membutuhkan orang lain atau yang lebih sering disebut pegawai/karyawan sebagai penggerak dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sebagai makhluk sosial karyawan/pegawai tentunya memiliki kebutuhan yang dapat mendorongnya bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan/pegawainya agar mampu bekerja dengan optimal. Selain itu dalam usaha mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya, serta menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban namun sudah menjadi suatu kebutuhan.

Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar (BPPBAT) merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam penelitian dan pengembangan dengan Visi “Pembangunan kelautan dan perikanan yang berdaya saing dan berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat”. Dalam upaya mewujudkan visi tersebut masih terdapat beberapa capaian yang belum mencapai target sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan melalui sasaran kinerja. Berikut dapat dilihat pada tabel 1. Capaian Kinerja BPPBAT tahun 2013 sampai 2015.

Tabel 1.
Capaian Kinerja BPPBAT tahun 2013 – 2015.

Perspektif Penilaian	Bobot (%)	2013		2014		2015	
		Realisasi (%)	Nilai (%)	Realisasi (%)	Nilai (%)	Realisasi (%)	Nilai (%)
Customer	40	50,00	20,00	44,44	17,78	33,33	13,33
Internal Proses	30	101,40	30,42	101,93	30,58	107,84	32,35
Learn and Growth	30	90,47	27,14	90,53	27,16	100,97	30,29
Jumlah			77,56		75,52		75,97

Sumber: Tata Operasional BPPBAT



Gambar 1.

Capaian Kinerja BPPBAT Tahun 2013 sampai 2015

Sumber: *Tata Operasional BPPBAT (data setelah diolah)*

Berdasarkan data pada tabel 1 dan gambar 1 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pencapaian sasaran kinerja pegawai BPPBAT pada tahun 2013, 2014, dan 2015 masing – masing sebesar 77,56%, 75,52%, dan 75,97% masih dikategorikan Cukup Baik dalam tiga tahun terakhir. Hal ini berdasarkan standar penilaian yang berlaku pada satuan kerja lingkup Balitbang KP untuk capaian kinerja yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.

Standar Penilaian pada Satker Lingkup Balitbang KP.

Capaian Kinerja	Nilai
> 90	Sangat Baik
> 80 ≤ 90	Baik
> 70 ≤ 80	Cukup Baik
≤ 70	Buruk

Sumber: *Tata Operasional BPPBAT*

Dari hasil wawancara dengan pihak kepegawaian BPPBAT, Balai sendiri menyadari belum optimalnya capaian kinerja pada BPPBAT padahal untuk meningkatkan kinerja pegawainya kegiatan diklat fungsional terus dilakukan. Dengan adanya program Fungsional Jabatan Tertentu pimpinan berharap dapat memotivasi kinerja Pegawai seiring meningkatnya gaji tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang dipilih. Berikut dapat dilihat pada tabel 2. untuk jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat fungsional selama periode 2013 sampai 2015.

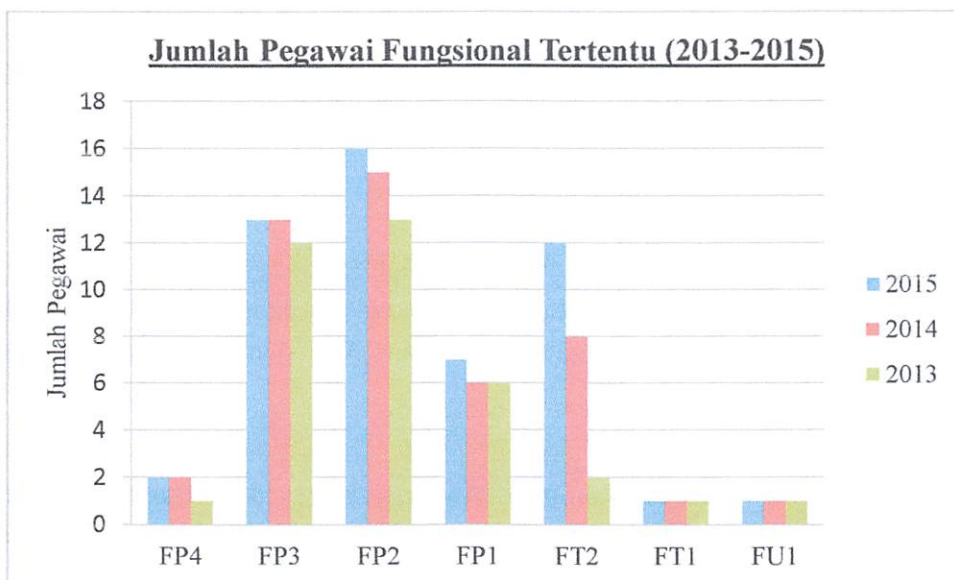
Tabel 3.

Fungsional Jabatan Tertentu Pegawai BPPBAT selama periode 2013 sampai 2015.

Jenis Fungsional Tertentu	2013	2014	2015
Fungsional Peneliti Utama (FP4)	1	2	2
Fungsional Peneliti Madya (FP3)	12	13	13
Fungsional Peneliti Muda (FP2)	13	15	16
Fungsional Peneliti Pertama (FP1)	6	6	7
Fungsional Teknisi Litkayasa (FT2)	2	8	12
Fungsional Teknisi Lab. (FT1)	1	1	1
Fungsional Pustakawan (FU1)	1	1	1
Jumlah	36	46	52

Sumber : Kepegawaian BPPBAT

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai BPPBAT yang telah menjadi fungsional tertentu meningkat setiap tahunnya yaitu masing-masing sejumlah 36, 46, dan 52 pegawai. Dimana hal tersebut menandakan, bahwa pegawai untuk spesialisasi jabatan di BPPBAT semakin baik dalam pembinaan pegawainya. Untuk lebih jelas peningkatan jumlah pegawai yang sudah menjadi fungsional tertentu sebagaimana ditunjukkan pada gambar 2. sebagai berikut:



Gambar 2.

Fungsional Jabatan Tertentu Pegawai BPPBAT selama periode 2013 - 2015.

Sumber: Kepegawaian BPPBAT (data sudah diolah)

Selain itu BPPBAT juga mengajukan pegawainya untuk mengikuti program studi yaitu tugas belajar dan ijin belajar dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawainya yang berdampak langsung pada kenaikan golongan sehingga dapat memotivasi kinerja pegawai lebih baik. Berikut dapat dilihat pada tabel 3. Jumlah pegawai yang mengikuti program studi dari tahun 2013 sampai 2015.

Tabel 4.

Jumlah Pegawai yang Mengikuti Program Studi dari Tahun 2013 sampai 2015.

Program Pendidikan	2013	2014	2015
Pegawai Tugas Belajar	3	3	5
Pegawai Ijin Belajar	0	2	1
Jumlah	3	5	6

Sumber: Kepegawaian BPPBAT

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan BPPBAT serius dalam membina jenjang karir untuk pegawainya yakni dengan peningkatan jumlah pegawai yang mengikuti program pendidikan dalam meningkatkan kompetensi kemampuan.

Dilihat dari segi taat peraturan pegawai BBPAT juga mengalami perbaikan dengan kualitas jika ditinjau dari tingkat kehadiran atau absensi pegawai. Berikut dapat dilihat pada tabel 4. rekapitulasi kehadiran pegawai BPPBAT tahun 2013 sampai 2015.

Tabel 5.

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Tahun 2013 – 2015

No.	Uraian	Presentase		
		2013	2014	2015
1.	Hadir	72,3	73,13	79,73
2.	Tidak Hadir	27,7	26,87	20,27
3.	Terlambat Masuk	25,68	24,32	22,30
4.	Pulang Sebelum Waktunya	4,73	7,43	7,43

Sumber: Kepegawaian BPPBAT

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pegawai yang terlambat maupun tidak hadir mengalami penurunan tiap tahunnya yang berpengaruh terhadap tingkat kehadiran yang meningkat dari 72,3% pada tahun 2013 menjadi 79,73% pada tahun 2015.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik membahas suatu topik dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan identifikasi masalah-masalah yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini diantaranya:

1. Kinerja pegawai BPPBAT yang belum sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.
2. Motivasi kerja pada BPPBAT sudah semakin baik tiap tahunnya, berdasarkan data pada tabel 3 dan tabel 4 akan tetapi kinerja pegawai belum optimal.
3. Budaya organisasi pada BPPBAT sudah semakin baik dari tahun ke tahun hal ini dapat dilihat pada tabel 5 akan tetapi kinerja pegawai belum optimal.

1.2.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada BPPBAT?
2. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada BPPBAT?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di BPPBAT?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari kegiatan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada BPPBAT?
2. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada BPPBAT?
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada BPPBAT?

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengetahuan mengenai hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar. Kegunaan penelitian ini dapat diaplikasikan sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam mengembangkan ilmu yang dimiliki dan sebagai suatu bentuk perbandingan antara teori yang dipelajari dengan praktik dilapangan, serta menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran dalam melakukan penelitian mengenai hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berdampak terhadap Kinerja Pegawai pada BPPBAT, maupun instansi atau organisasi lainnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan informasi yang dihasilkan dapat membantu memecahkan masalah dan memberikan masukan yang berguna kepada pihak Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar dalam mengetahui sejauh mana Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berdampak terhadap kinerja pegawainya.

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah penerapan ilmu manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Gary Dessler (2011,31) berpendapat bahwa: *“human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employess, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”*.

Emron Edison, dkk (2016,10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

French dalam Sedarmayanti (2009,5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Gary Dessler (2015,4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Kasmir (2016,6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan organisasi pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara adil dan sesuai dengan beban tanggung jawab yang diberikan agar kinerja pegawai meningkat dan memenuhi tujuan organisasi tersebut. Menurut Kasmir (2016,8) berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mempengaruhi yaitu pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Memotivasi yaitu pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.
3. Loyal yaitu pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan.
4. Komitmen yaitu pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Kepuasan kerja yaitu pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja.
6. Kinerja yaitu pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.
7. Kesejahteraan yaitu pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga meningkat.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009,6) tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Guna mencapai tujuan tersebut maka suatu departemen manajemen daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara pegawai.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer adalah orang yang bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai fungsi dasar manajemen dalam sebuah organisasi. Berikut fungsi manajemen menurut para ahli:

Gary Dessler (2015,4) fungsi manajemen menjadi 5, yaitu:

1. Perencanaan yaitu menetapkan sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

2. Pengorganisasian yaitu memberikan tugas spesifik kepada bawahan, membentuk departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan saluran otoritas dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Penyusunan staf yaitu menentukan tipe orang yang harus Anda pekerjakan, merekrut karyawan prospektif, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasihati karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan.
4. Kepemimpinan yaitu meminta orang lain menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral, memotivasi bawahan.
5. Pengendalian yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja aktual dibanding dengan standar yang ada, mengambil tindakan korektif, sesuai kebutuhan.

Sedangkan menurut Emron Edison, dkk (2016,10) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen diantaranya:

1. Data kepegawaian yaitu menyediakan data kepegawaian yang berisi tentang informasi pegawai.
2. Perencanaan dan pengembangan yaitu merencanakan kebutuhan dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Rekrutmen yaitu melakukan proses rekrutmen sesuai dengan standar yang baik.
4. Kompensasi dan kesejahteraan yaitu membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Dimana manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai.
5. Kedisiplinan dan aturan yaitu mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai melalui budaya organisasi dan peraturan organisasi.
6. Memotivasi yaitu memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.
7. Pemeliharaan yaitu memelihara pegawai karena pegawai merupakan salah satu aset penting dalam organisasi.
8. Pengintegrasian yaitu menyirgikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi.
9. Kesehatan kerja yaitu memperhatikan kesehatan pegawai yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai wajib diikutsertakan dalam program kesehatan.

Menurut Kasmir (2016,10) mengemukakan bahwa fungsi manajemen terdiri dari lima aspek, yaitu:

1. Perkiraan yaitu merupakan kegiatan untuk memperkirakan segala sesuatu yang akan terjadi sebelum melakukan perencanaan. Perkiraan kondisi yang akan terjadi di masa yang akan datang berdasarkan berbagai pertimbangan.
2. Perencanaan yaitu proses untuk menyusun suatu kegiatan dalam periode tertentu termasuk target yang akan dicapai.
3. Pengorganisasian yaitu membentuk organisasi sehingga menghasilkan struktur organisasi, dimana dalam struktur organisasi sudah dibuat pekerjaan masing-masing atau jabatan yang dibutuhkan.
4. Pelaksanaan yaitu melaksanakan rencana yang telah disusun dengan melakukan:
 - a. *Staffing* yang merupakan proses untuk menempatkan orang-orang pada tugas atau tempat yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - b. *Directing* yang merupakan kegiatan mengarahkan tenaga kerja yang telah ditempatkan untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam kegiatan ini diberikan tugas atau hal-hal apa saja yang dikerjakan, cara mengerjakan, tempat dikerjakan, waktu yang dibutuhkan dan hasil atau target yang harus dicapai.
5. Pengendalian yaitu kegiatan untuk mengawasi kegiatan yang sudah direncanakan agar berjalan pada jalur yang telah disusun.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu “*mover*” yang artinya bergerak. Berdasarkan kata tersebut, maka banyak definisi-definisi tentang motivasi lahir. Berikut ini beberapa pengertian menurut para ahli sebagai berikut:

Luthans (2006,270) dalam Harbani Pasolong (2015,138) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif.

Menurut Wiliam J. Stanton dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011,93) mendefinisikan bahwa “motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.”

Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer yang dikutip dalam Sedarmayanti (2009,66) motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi mental yang

mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Robbins dan Couter yang dikutip dalam Donni Juni Priansa (2016,201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

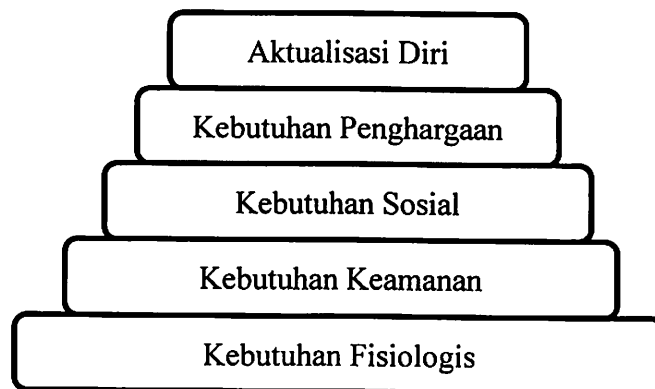
Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

2.2.2. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori mengenai motivasi sangat banyak tersebar dalam berbagai bidang ilmu studi. Berikut beberapa teori-teori pendekatan tentang motivasi menurut para ahli:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam Harbani Pasolong (2015,143), Maslow menetapkan hierarki kebutuhan pokok manusia mengenai motivasi dengan 5 kebutuhan pokok, yaitu:



Gambar 3.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (sumber: Harbani Pasolong 2015,143)

- Kebutuhan fisiologis atau dasar (*physiological needs*) merupakan kebutuhan paling dasar seperti mendapatkan makan, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
- Kebutuhan keamanan (*safety, security needs*) mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman.
- Kebutuhan sosial (*social needs, solidarity*) merupakan kebutuhan yang mencakup persahabatan, penerimaan kelompok, rasa kesetiakawanan, dan sebagainya.

- Kebutuhan penghargaan (Esteem needs) merupakan kebutuhan yang mencakup status, pengakuan, prestasi, dan lain-lain.
 - Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs) merupakan kebutuhan tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi secara penuh.
- b. Teori ERG Alderfer
- Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Alderfer yang dikutip dalam Emron Edison, dkk (2016,178) berasumsi bahwa kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga peringkat, yaitu:
- Kebutuhan akan eksistensi (*existence*) kebutuhan dasar akan makanan, air, udara, dan istirahat.
 - Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain (*relatedness*) merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat.
 - Kebutuhan bertumbuh (*growth*) merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.
- c. Teori Dua Faktor Herzberg
- Model Herzberg yang dikutip dalam Emron Edison, dkk (2016,178) mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep berdimensi satu. Disimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat, hal ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 6.

Teori Dua Faktor Herzberg.

Faktor Higiene (<i>Hygiene Factors</i>)	Faktor Motivator (<i>Motivator Factors</i>)
✓ Kebijakan organisasi dan pengurus	✓ Prestasi
✓ Pengawasan	✓ Pengakuan
✓ Gaji	✓ Bekerja sendiri
✓ Hubungan Interpersonal	✓ Tanggung jawab
✓ Kondisi kerja	✓ Kemajuan

Sumber: Emron Edison, dkk (2016,180)

- d. Teori McClelland
- Teori McClelland menurut Gibson yang dikutip dalam Emron Edison, dkk (2016,1180) mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar, serta berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*).

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi penting bagi organisasi, dengan mengelola budaya organisasi maka dapat menimbulkan rasa kebersamaan, kekeluargaan, dan bangga terhadap organisasi. Adapun pengertian budaya organisasi menurut para ahli lainnya disebutkan sebagai berikut:

Robbins dan Coulter dikutip dalam Emron Edison dkk. (2016,120) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

Susanto dikutip dalam Emron Edison dkk. (2016,120) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2011,256) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

2.3.2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi diciptakan sesuai dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat memiliki komitmen yang tinggi terhadap pentingnya budaya tersebut. Berikut beberapa fungsi budaya organisasi menurut para ahli:

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2011,262) berpendapat fungsi dari budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Berperan sebagai penentu batas-batas yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Memuat rasa identitas anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar terhadap kepentingan individu.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial dalam organisasi.

Sedangkan menurut Emron Edison, dkk. (2016,129) berpendapat bahwa fungsi atau manfaat budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi di mata publik.

2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya.
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Membangun kerjasama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang sesama anggota.

2.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2011,256) karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana aryaawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal kecil, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.3.4. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Emron Edison, dkk (2016,131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif atau kuat dan, untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Dimana mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengajarnya dengan antusias.
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Peforma
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisiensi.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan salah satu indikator dalam suatu organisasi. Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009,50) menyatakan bahwa kinerja atau performa merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Emron Edion, dkk (2016,190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Benardi dan Rusel dalam Donni Juni Priansa (2016,270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fugsji pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada perkerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja atau performa dapat didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses yang dapat diukur berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu.

2.4.2. Dimensi Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

Menurut Emron Edison, dkk (2016,195) mengemukakan empat dimensi yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Target yaitu merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas yaitu elemen penting dalam kinerja karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian yaitu penyelesaian tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, sehingga menjadi modal kepercayaan untuk pelanggan.
4. Taat asas yaitu tidak hanya memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar dan transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan.

sedangkan menurut Moeheriono dalam Ma'aruf Abdullah (2014,151) terdapat enam dimensi yang menjadi tolak ukur dalam kinerja yaitu:

1. Efektif, yaitu mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, yaitu mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, yaitu mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, yaitu mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, yaitu mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain target, kualitas dan kuantitas, serta ketepatan waktu.

2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting bagi organisasi/perusahaan, karena penilaian kinerja dapat memberikan gambaran dan memacu pegawai atau karyawan yang dinilai untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam meningkatkan kinerjanya. Berikut tujuan penilaian kinerja menurut para ahli:

Werther dan Davis dalam Donni Juni Priansa (2016,272) menyatakan beberapa tujuan dari penilaian kinerja antara lain:

1. Peningkatan kinerja yaitu hasil kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi yaitu membatu para pegambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Keputusan penempatan yaitu dapat memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan yaitu membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja lebih optimal.
5. Perencanaan dan pengembangan karir yaitu hasil kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. Prosedur perekrutan yaitu dapat mempengaruhi prosedur perekrutan yang berlaku di dalam organisasi.
7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi yaitu membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM.
8. Kesempatan yang sama yaitu menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.
9. Tantangan eksternal yaitu sebagai gambaran sejauhmana faktor eksternal mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dari pekerjaannya.
10. Umpan balik yaitu memberikan umpan balik bagi kepentingan organisasi dalam departemen kepegawaian serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

Sedangkan menurut Emron Edison, dkk (2016,197) tujuan melakukan penilaian kinerja antara lain:

1. Mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Memberikan sinyal kepada pegawai bahwa setiap proses dan/ atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai dengan kontribusi dan prestasi yang dicapai.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

No	Penulis/ Judul/ Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Yoga Pratama/ "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor"/ 2012.	X = Budaya Organisasi Y = Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan analisis regresi melibatkan sampel sebanyak 28 orang. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,384 atau 38,4% untuk variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 61,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai.	- Penelitian menggunakan 2 variabel - Objek Penelitian
2.	Syafitri Diah Kusumawati / "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta"/ 2014	X ₁ = Budaya Organisasi X ₂ = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan analisis regresi berganda melibatkan sampel semua karyawan yaitu 73 orang. Hasil penelitian dimana ditunjukkan dengan R ₁ sebesar 0,760 dan R ₂ sebesar 0,577 artinya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 57,7%, dengan persamaan signifikansi < 0,05.	- Jumlah sampel yang digunakan - Objek Penelitian
3.	Nurul Qomariah W., Sulastini, dan Jamaluddin/ "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru"/ 2014.	X ₁ = Budaya Organisasi X ₂ = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif melibatkan sampel semua karyawan yaitu 12 orang. Hasil penelitian secara simultan Budaya Organisasi (X ₁) dan Motivasi (X ₂) berpengaruh	- Jumlah sampel yang digunakan - Objek Penelitian

			secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana ditunjukkan dengan R sebesar 0,463 dan nilai Sig. 0,025 < 0,05.	
4.	Yoyok Hari Subagiyono/ "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Wearnes Education Center</i> "/ 2015.	X ₁ = Budaya Organisasi X ₂ = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal dengan menyebarkan kuesioner dan melibatkan sampel karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 2 tahun sebanyak 56 orang. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai analisa korelasi berganda dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,801 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X1 dan X2 dengan Y, sedangkan besarnya kontribusi antara variabel bebas dengan terikat koefisien determinasi atau R square sebesar 0,641 atau 38,4%.	- Jumlah variabel yang digunakan - Jumlah sampel yang digunakan - Objek Penelitian
5.	Ellisyah Mindari / "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu"/ 2015	X ₁ = Motivasi X ₂ = Disiplin Kerja X ₃ = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Penelitian yang dilakukan adalah jenis asosiatif/ hubungan, dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner dan sampel yang digunakan sebanyak 117 sampel. Hasil penelitian secara parsial antara X ₁ dengan Y (T _{hitung} 4,347 > T _{tabel} 1,981), X ₂ dengan Y (T _{hitung} 3,831 > T _{tabel} 1,981), dan X ₃ dengan Y (T _{hitung} 1,698 < T _{tabel} 1,981). Sedangkan secara bersama – sama variabel bebas mempengaruhi sebesar R Square 0,367 atau 36,70% terhadap variabel terikat atau kinerja.	- Jumlah sampel yang digunakan - Objek Penelitian

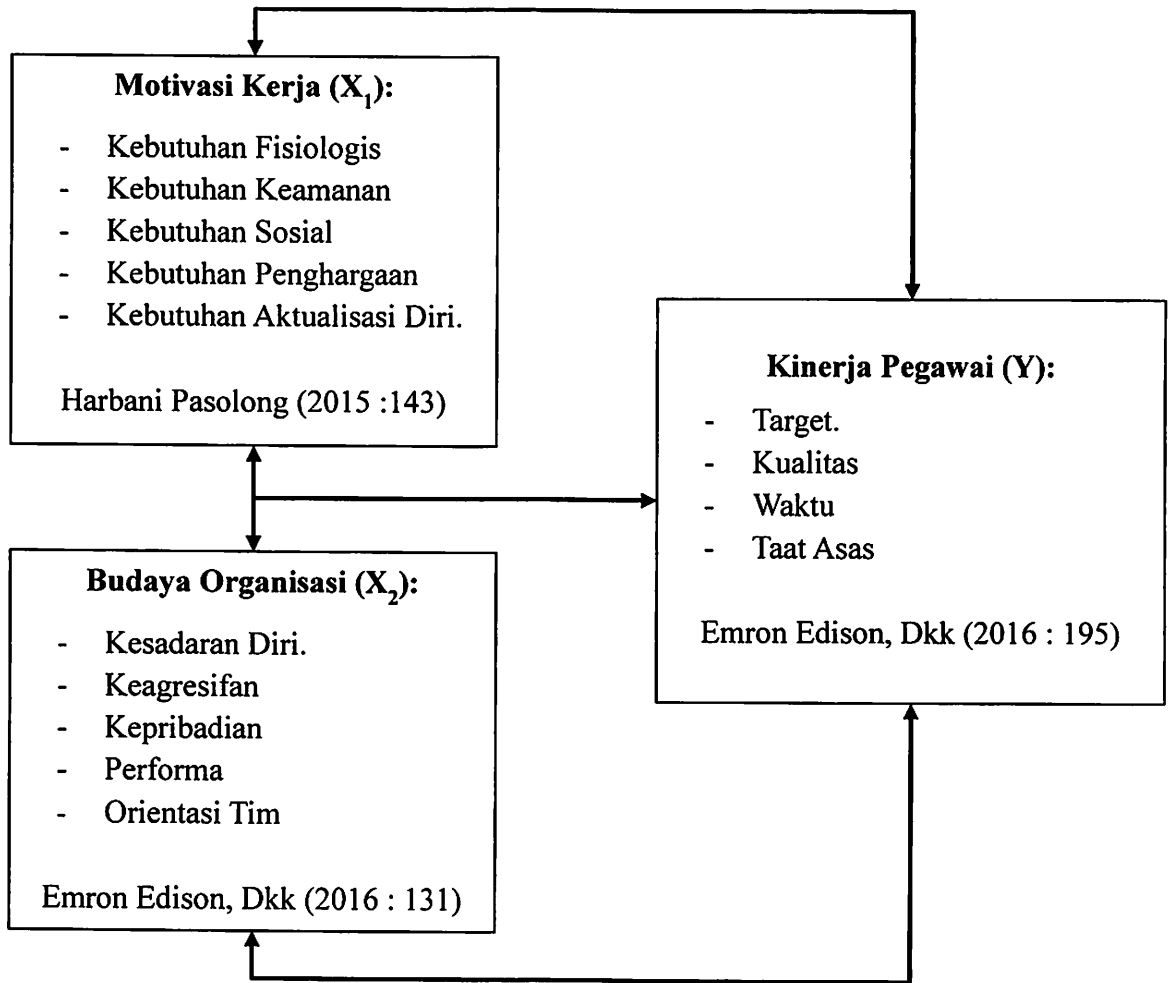
Sumber: Jurnal dan Penelitian Manajemen (data telah diolah), 2017

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya motivasi kerja dan budaya organisasi.

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai
Menurut Emron Edison dkk. (2016,181) melalui pengembangan konsep hierarki kebutuhan atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat lebih tinggi dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ellisyah Mindari (2015) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Rahmany Sekayu dengan hasil X dengan Y ($T_{hitung} 4,347 > T_{tabel} 1,981$).
2. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai
Dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Menurut Edi Sutrisno, 2010 dalam Emron Edison dkk. (2016,132) mengemukakan budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama Yoga (2012) menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi secara signifikan variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor dengan nilai R sebesar 0,384 atau 38,4%.
3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai
Menurut Emron Edison dkk. (2016,205) mengemukakan keberhasilan kinerja ini memiliki hubungan dan pengaruh beberapa variabel lainnya sebagai variabel bebas atau *independent variables* seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kompetensi, komunikasi, sistem/prosedur, dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoyok H. Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan *Wearnes Education Center* yang ditunjukkan dengan R sebesar 0,801 dan besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 38,40%.

Jadi organisasi harus mampu membentuk budaya organisasi dan memenuhi kebutuhan pegawai untuk memacu motivasi dalam diri mereka. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi yang sudah kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai pada BPPBAT. Agar lebih mudah memahami penelitian ini, maka penelitian ini dapat digambarkan melalui konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.
Konstelasi Penelitian

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dibuat, peneliti menyimpulkan adanya hubungan (H₁) positif antara Motivasi Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada BPPBAT.
2. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada BPPBAT.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai pada BPPBAT.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif, dimana peneliti melihat fakta-fakta bagaimana organisasi melakukan motivasi kepada pegawainya serta penerapan budaya organisasi yang sudah berjalan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi, dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh pegawai BPPBAT dengan jumlah populasi 148 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar, Jl. Sempur No. 1 Bogor Tengah 16154 – Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil survei langsung dengan wawancara dengan pihak tata operasional, kepegawaian, dan penyebaran kuisioner.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari instansi. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber dari referensi buku-buku, internet, dan lain-lain yang relevan dengan topik penelitian sebagai bahan yang diperlukan pada penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7.
Operasional Variabel Penelitian
“Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPPBAT”

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja (X1)	1. Kebutuhan fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk sandang dan pangan. 2. Tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk tempat tinggal. 3. Tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk pendidikan bagi anak-anaknya. 	Ordinal
		2. Kebutuhan rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat penerimaan jaminan asuransi keselamatan dan kesehatan. 2. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja. 3. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua. 	
		3. Kebutuhan sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat perhatian pimpinan terhadap pekerjaan pegawainya. 2. Tingkat kekompakan kelompok kerja. 3. Tingkat persamaan pegawai dimata pimpinan. 	
		4. Kebutuhan penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat perlakuan baik dan kesopanan pimpinan terhadap pegawainya. 2. Tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi pegawainya. 3. Tingkat kesempatan naik jabatan/promosi 	
		5. Aktualisasi diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat dukungan pimpinan dalam melakukan kreativitas 2. Tingkat dukungan pimpinan untuk pengembangan diri pegawai. 3. Tingkat dukungan pimpinan dalam melakukan inovasi 	
2.	Budaya Organisasi (X2)	1. Kesadaran Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya. 2. Anggota mentaati aturan-aturan yang ada. 3. Anggota melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. 	Ordinal

		2. Kegresifan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan. 2. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik. 3. Anggota berusaha menyelesaikan target dan tugasnya. 	
		3. Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota sangat menghargai dan menghormati pelanggan dan melayani. 2. Antar bagian memandang bagian lain sebagai pelanggan internal yang harus dilayani. 3. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat. 	
		4. Performa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. 2. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna. 3. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien. 	
		5. Orientasi tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap tugas-tugas Tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan. 2. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik. 3. Membagi tugas sesuai dengan proporsional tim. 	
3.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Target	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada target. 2. Menantang dan realistis. 3. Memenuhi kualitas. 	Ordinal
		2. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan. 2. Anggota berkomitmen tentang kualitas. 3. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas. 	
		3. Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan selesai tepat waktu. 2. Pelanggan puas atas waktu penyelesaian. 3. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu. 	
		4. Taat Asas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dilakukan dengan cara yang benar. 2. Melaporkan pekerjaan secara transparan 3. Melaporkan pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan. 	

Sumber: Edison Emron dkk. (2016)

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu metode sederhana dalam pengambilan sampel secara acak. Penentuan sampel (n) menurut Slovin dalam Husein Umar (2005,108) dapat dilakukan dengan informasi yang diperlukan adalah jumlah populasi (N) dan tingkat kesalahan ($e = error$). Penjabaran rumus:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = tingkat kesalahan (nilai *error*)

BPPBAT memiliki populasi (N) sebanyak 148 pegawai, dengan tingkat kesalahan atau *error* sampel 5% dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{148}{1 + 148 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + 0,2375}$$

$$n = 108,03$$

sehingga dapat diketahui sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 110 responden.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan menggunakan metode Data Primer dan Data Sekunder. Metode pengumpulan Data Primer dilakukan dengan cara wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada pegawai BPPBAT secara acak, sedangkan untuk Data Sekunder diperoleh langsung dari bagian kepegawaian BPPBAT dan referensi buku-buku, serta internet sebagai data dukung penelitian ini.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 8.
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7.2. Uji Validitas dan Reabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiono (2014,121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Untuk menguji Validitas Konstruk menurut Soegiyono dalam Syofian Siregar (2015:77) dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi *Product Moment*

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidak validnya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Nilai r-hitung diambil dari output SPSS pada tabel *Correlated Item-Total*. Sedangkan nilai r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Berikut ini hasil uji validitas dengan program SPSS.22, dimana jumlah sampel yang digunakan $N = 30$, tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,3610.

Tabel 9.

Item-Total Statistics Variabel Motivasi Kerja**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1001	97,7667	166,461	,659	,732
X1002	97,9000	166,093	,636	,732
X1003	98,3000	165,114	,458	,734
X1004	98,3667	155,964	,776	,714
X1005	99,0333	170,723	,485	,740
X1006	98,9000	171,403	,603	,740
X1007	98,2333	154,116	,779	,712
X1008	99,1000	170,783	,537	,740
X1009	99,4667	173,706	,376	,745
X1010	99,3667	169,344	,538	,737
X1011	98,8000	171,959	,571	,741
X1012	99,2333	168,737	,637	,736
X1013	98,8000	167,614	,656	,734
X1014	98,1000	169,955	,370	,741
X1015	98,6000	171,007	,506	,740
Jumlah_X1	51,0333	44,723	1,000	,868

Sumber data: Output SPSS.22

Tabel 10.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kebutuhan Fiologis				
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan saya.	0,659	0,361	Valid
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya.	0,636	0,361	Valid
3.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak-anak saya.	0,458	0,361	Valid
Kebutuhan Rasa Aman				
4.	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan dan kesehatan.	0,776	0,361	Valid
5.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.	0,485	0,361	Valid

6.	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.	0,603	0,361	Valid
Kebutuhan Sosial				
7.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0,779	0,361	Valid
8.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.	0,537	0,361	Valid
9.	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.	0,376	0,361	Valid
Kebutuhan Penghargaan				
10.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.	0,538	0,361	Valid
11.	Pimpinan memberikan reward pada saya atas hasil kerja yang memuaskan.	0,571	0,361	Valid
12.	Organisasi memberikan kesempatan naik pangkat/jabatan kepada saya jika memenuhi persyaratan.	0,637	0,361	Valid
Aktualisasi Diri				
13.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.	0,656	0,361	Valid
14.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja	0,370	0,361	Valid
15.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan inovasi dalam bekerja.	0,506	0,361	Valid

Sumber data variabel motivasi kerja setelah diolah

Tabel 11.

Item-Total Statistics Variabel Budaya Organisasi**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2001	112,50	123,845	,680	,733
X2002	112,13	125,844	,724	,737
X2003	112,43	125,220	,595	,737
X2004	112,00	123,931	,713	,733
X2005	112,37	128,102	,640	,742
X2006	112,17	126,971	,609	,740
X2007	112,43	127,151	,708	,740
X2008	112,47	127,154	,702	,740
X2009	112,57	135,564	-,032	,760
X2010	112,10	130,231	,393	,748
X2011	112,83	128,557	,785	,742
X2012	112,53	125,361	,688	,736
X2013	112,90	130,852	,645	,748
X2014	112,00	126,690	,529	,740
X2015	112,00	124,069	,704	,733
X2016	112,57	127,564	,670	,741
Jumlah_X2	58,00	33,862	1,000	,897

Sumber data: Output SPSS.22

Tabel 12.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kesadaran Diri				
1.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya.	0,680	0,361	Valid
2.	Saya selalu berusaha mentaati aturan-aturan yang berlaku di BPPBAT.	0,724	0,361	Valid
3.	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada <i>Stake holder</i> .	0,595	0,361	Valid
Keagresifan				
4.	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.	0,713	0,361	Valid

5.	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.	0,640	0,361	Valid
6.	Anggota berusaha menyelesaikan target atau tugasnya.	0,609	0,361	Valid
Kepribadian				
7.	Anggota sangat menghargai, menghormati dan melayani <i>Stake holder</i> dengan baik.	0,708	0,361	Valid
8.	Setiap bagian memandang bagian lain sebagai pelanggan internal yang harus dilayani.	0,702	0,361	Valid
9.	Ketika melihat orang lain yang kurang cakap dalam bekerja, saya selalu membantunya.	-,032	0,361	Tidak Valid
10.	Saya tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat, tapi yang terpenting saya berusaha membuat mereka yakin.	0,393	0,361	Valid
Performa				
11.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,785	0,361	Valid
12.	Saya selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna.	0,688	0,361	Valid
13.	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien.	0,645	0,361	Valid
Orientasi Tim				
14.	Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan masing-masing dapat disinergikan.	0,529	0,361	Valid
15.	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, kami selalu selesaikan dengan baik.	0,704	0,361	Valid
16.	Selalu membagi tugas-tugas sesuai dengan proporsional tim kerja	0,670	0,361	Valid

Sumber data variabel budaya organisasi setelah diolah

Tabel 13.
Item-Total Statistics Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y001	92,67	75,402	,823	,741
Y002	93,17	73,592	,787	,735
Y003	92,47	77,568	,637	,750
Y004	93,27	78,478	,607	,753
Y005	93,27	78,478	,607	,753
Y006	92,73	75,513	,854	,741
Y007	92,83	77,592	,703	,750
Y008	93,40	78,248	,570	,753
Y009	93,10	76,231	,652	,746
Y010	93,07	77,651	,442	,754
Y011	92,83	76,351	,659	,746
Y012	92,70	77,183	,747	,748
Jumlah_Y	48,50	20,879	1,000	,903

Sumber data: Output SPSS.22

Tabel 14.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Target				
1.	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus penuh atau diselesaikan.	0,823	0,361	Valid
2.	Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realitis.	0,787	0,361	Valid
3.	Saya selalu memenuhi kuantitas yang sudah ditargetkan.	0,637	0,361	Valid
Kualitas				
4.	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	0,607	0,361	Valid
5.	Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.	0,607	0,361	Valid
6.	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.	0,854	0,361	Valid

Waktu				
7.	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu.	0,703	0,361	Valid
8.	<i>Stake holder</i> puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu.	0,570	0,361	Valid
9.	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.	0,652	0,361	Valid
Taat Asas				
10.	Pekerjaan yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar.	0,442	0,361	Valid
11.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan dilaporkan secara transparan kepada pimpinan.	0,659	0,361	Valid
12.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada pimpinan.	0,747	0,361	Valid

Sumber data variabel kinerja pegawai setelah diolah

B. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Menurut Syofian Siregar (2015:90) untuk menentukan reliabilitas instrumen dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_i^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan program SPSS versi 22. Tingkat keandalan pada *item* pertanyaan dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 15.
Tingkat keandalan pada uji reabilitas.

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Berikut hasil uji reliabilitas untuk masing - masing variabel setelah diolah dengan SPSS versi 22:

Tabel 16.
Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	16

Dari data tabel 3.10 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,749 > 0,600 sehingga dapat dikatakan reabel dengan tingkat keandalan yang andal.

Tabel 17.
Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	17

Dari data tabel 3.11. dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,755 > 0,600 sehingga dapat dikatakan reabel dengan tingkat keandalan yang andal.

Tabel 18.
Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	13

Dari data tabel 3.12. dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja pegawai sebesar $0,766 > 0,600$ sehingga dapat dikatakan reabel dengan tingkat keandalan yang andal.

3.7.3. Koefisien Korelasi

Menurut Syofian Siregar (2015,337) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$ yang menyatakan kekuatan hubungan dari nilai koefisien korelasi berada diantara (-1) sampai (1), sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

- Apabila $r = (-1)$ korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
- Apabila $r = (1)$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik.

Selanjutnya untuk menentukan tingkat koefisien variabel yang dianalisis diatas maka digunakan interpretasi atau pedoman koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 19.
Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Syofian Siregar (2015,337)

3.7.4. Koefisien Determinasi

Menurut Syofian Siregar (2015,338) koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Dengan rumus sebagai berikut:

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

dimana:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

3.7.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

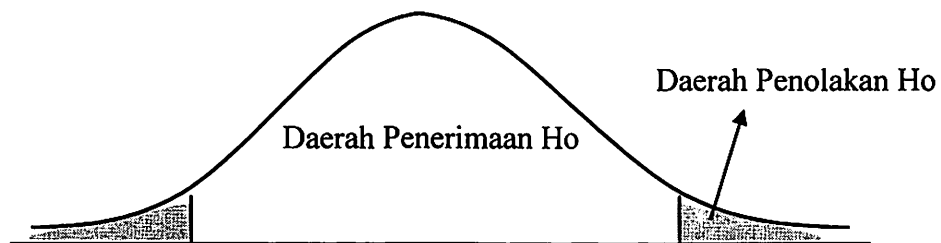
Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Menurut Syofian Siregar (2015,383) rumus menghitung nilai (t_{hitung}) sebagai berikut:

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

Dimana:

r : nilai korelasi

n : jumlah sample



Gambar 5. Penentuan Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Hipotesis

kaidah pengujian hipotesis berdasarkan gambar diatas adalah sebagai berikut:

- Jika, $(-t_{tabel}) \leq (t_{hitung}) \leq (t_{tabel})$ maka H_0 diterima.
- Jika, $(t_{hitung}) > (t_{tabel})$ atau $(t_{hitung}) < (-t_{tabel})$ maka H_0 ditolak.

3.7.6. Korelasi *Product Moment*

Korelasi *Pearson* atau sering disebut Korelasi *Product Moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2016:183) korelasi *product moment* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{x^2 y^2}}$$

dimana:

r_{xy} = korelasi antara variabel (x) dengan variabel (y)

x = variabel independen (yang mempengaruhi)

y = variabel dependen (yang dipengaruhi)

Hitpotesis:

Ho : $\rho = 0$ (berarti tidak ada hubungan)

Ha : $\rho \neq 0$ (berarti ada hubungan)

3.7.7. Korelasi Berganda

Pada penelitian ini korelasi berganda digunakan untuk menunjukkan arah kuatnya hubungan antara variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2016:191) korelasi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

dimana :

$R_{y.x1.x2}$ = Korelasi antara variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Y).

r_{yx1}^2 = Korelasi *Product Moment* antara X1 dengan Y

r_{yx2}^2 = Korelasi *Product Moment* antara X2 dengan Y

r_{x1x2}^2 = Korelasi *Product Moment* antara X1 dengan X2

BAB IV. HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Instansi

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar

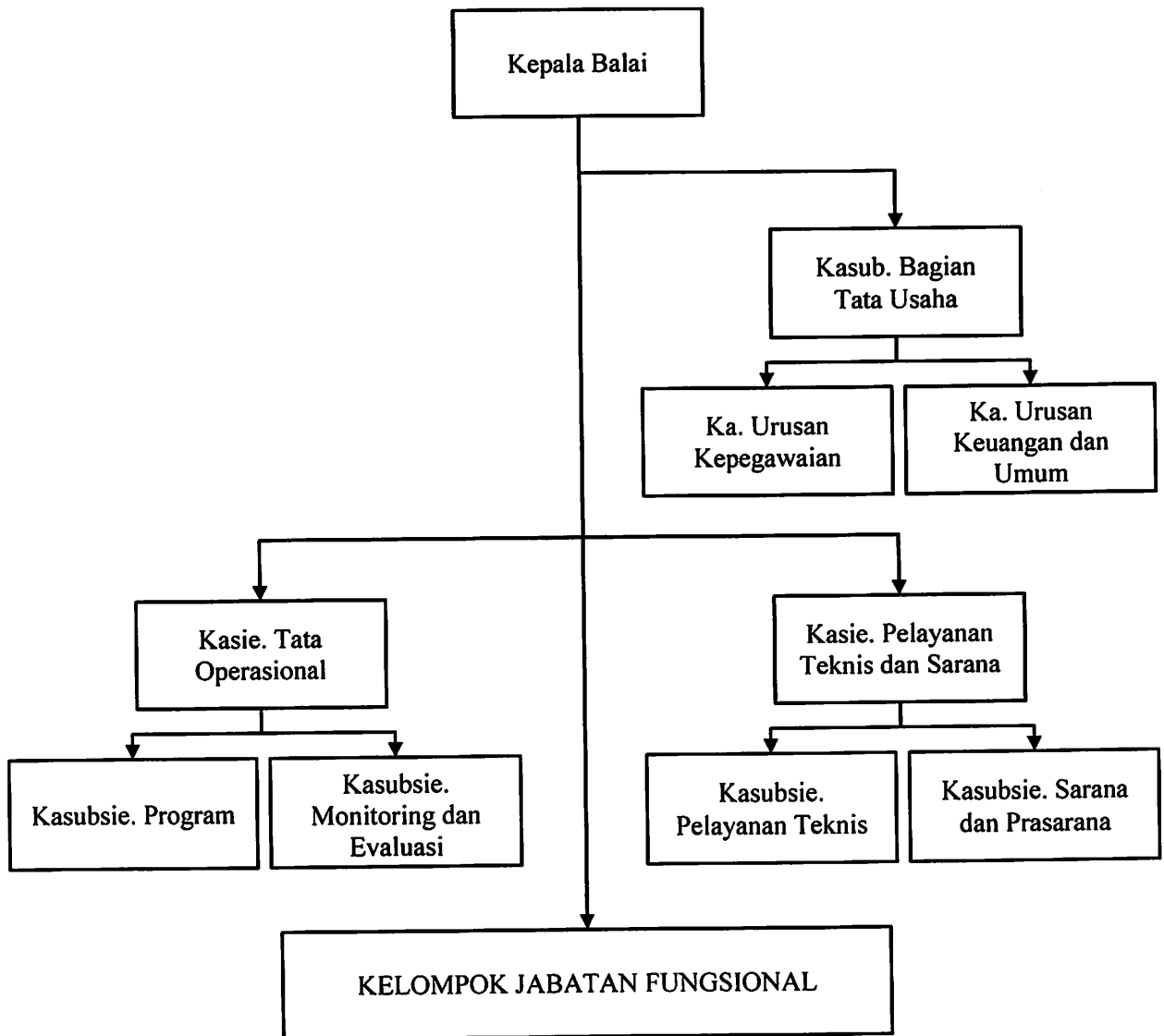
Sejarah panjang instansi yang membidangi Penelitian dan Pengembangan Perikanan Budidaya di mulai sejak masa kolonial Belanda dengan nama "*Visserij Laboratorium Te Batavia*" yang dibentuk pada tahun 1905 yang bertugas melakukan penelitian Biologi Perikanan. Tahun 1914 dibentuk "*Afdeeling Visserij*" (Bagian Perikanan) di bawah Departemen *Van Landbouw, Nijverheid en Handel*. *Afdeeling Visserij* membawahi dua instansi yaitu *Dienst Voor de Visserij* (Perikanan Laut) dan *Onder Afdeeling Binnenvisserij* (Perikanan Darat). Tanggal 26 Juni 1927 didirikan "*Laboratorium Voor de Visserij*" di Bogor. Kemudian tahun 1953 kantor tersebut berubah menjadi Laboratorium Perikanan Darat di bawah Balai Penyelidikan Perikanan Darat (BPPD) Jakarta. Pada tahun 1961 Perikanan Darat di bawah Balai Penyelidikan Perikanan Darat (BPPD) Jakarta. Pada tahun 1961 menjadi Lembaga Penelitian Perikanan Darat (LPPD) dibawah jawatan Penelitian Darat/ Laut, Direktorat Jenderal Perikanan, Badan Litbang Pertanian. Tahun 1984 LPPD berganti nama menjadi Balai Penelitian Perikanan Air Tawar (Balitkanwar), tahun 1991 pindah kantor ke Sukamandi Subang, Jawa Barat. Pada tahun 2002 Balitkanwar kembali ketempat semula di Bogor, Jawa Barat dengan nama Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar (BRPBAT) dan berada di bawah Pusat Penelitian dan Pengembangan Perikanan Budidaya, Badan Litbang Kelautan dan Perikanan. Tahun 2011 nama Balai berubah kembali menjadi Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar (BPPBAT). BPPBAT memiliki Visi "Institusi penelitian dan pengembangan yang handal penyediaan ilmu pengetahuan dan teknologi perikanan budidaya air tawar" dan Misi "Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumberdaya perikanan budidaya air tawar; dan Menghasilkan IPTEK dan produk-produk biologi unggulan untuk pengembangan perikanan budidaya air tawar yang memiliki daya saing dan berkelanjutan".

4.1.2. Kegiatan Organisasi

Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar mempunyai kegiatan organisasi dengan melakukan penelitian dan pengembangan teknologi dalam bidang perikanan air tawar diantaranya seperti Aplikasi Teknologi Budidaya, Vaksin Ikan Air Tawar, Pakan Alami, Rekayasa Genetika, dan Rilis Produk Biologi.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar

Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar mempunyai struktur organisasi sebagaimana yang dapat dilihat pada gambar 6 di bawah ini:



Gambar 6.

Struktur Organisasi Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar
(Sumber: Pelayan Teknis dan Sarana BPPBAT, 2016)

Dibawah ini uraian tugas dari masing-masing bagian pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar:

1. Kepala Balai

Pimpinan bagi seluruh bagian atau pegawai dalam lingkup BPPBAT dan sebagai Kuasa Pengguna Anggaran.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
Penanggung jawab dalam terlaksananya urusan tata usaha dan rumah tangga.
3. Kepala Seksi Tata Operasional
Penanggung jawab dalam penyusunan rencana program kegiatan dan anggaran, pemantauan, dan evaluasi serta pelaporan.
4. Kepala Seksi Pelayanan dan Sarana
Pelayanan teknis, jasa, informasi, komunikasi dan kerja sama penelitian, dan pengembangan perikanan budidaya air tawar, serta pengelolaan prasarana dan sarana penelitian dan pengembangan.
5. Kepala Urusan Umum dan Keuangan
Pelaksana urusan rumah tangga, pengawas, dan pengendalian keuangan.
6. Kepala Urusan Kepegawaian
Pelaksana urusan peta jabatan, kenaikan jabatan, fungsional, kenaikan gaji berkala, dan tugas serta ijin belajar.
7. Kepala Sub Seksi Program
Membantu menyusun rencana program kegiatan dan anggaran baik kegiatan manajerial maupun penelitian.
8. Kepala Sub Seksi Evaluasi dan Monitoring
Membantu pemantauan dan evaluasi seluruh kegiatan BPPBAT baik manajerial maupun penelitian.
9. Kepala Sub Seksi Pelayanan Teknis
Membantu *stake holder* dalam pelayanan teknis, jasa, informasi, komunikasi dan kerja sama penelitian, dan pengembangan perikanan budidaya air tawar.
10. Kepala Sub Seksi Sarana dan Prasarana
Membantu dalam pengelolaan prasarana dan sarana penelitian dan pengembangan.
11. Kelompok Jabatan Fungsional
Melaksanakan penelitian perikanan budidaya air tawar di bidang perbenihan dan genetika populasi, nutrisi dan teknologi pakan, kesehatan ikan, lingkungan, toksikologi, teknologi budidaya dan identifikasi kelayakan lahan budidaya air tawar.

4.1.4. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan. Berikut hasil data profil responden pegawai :

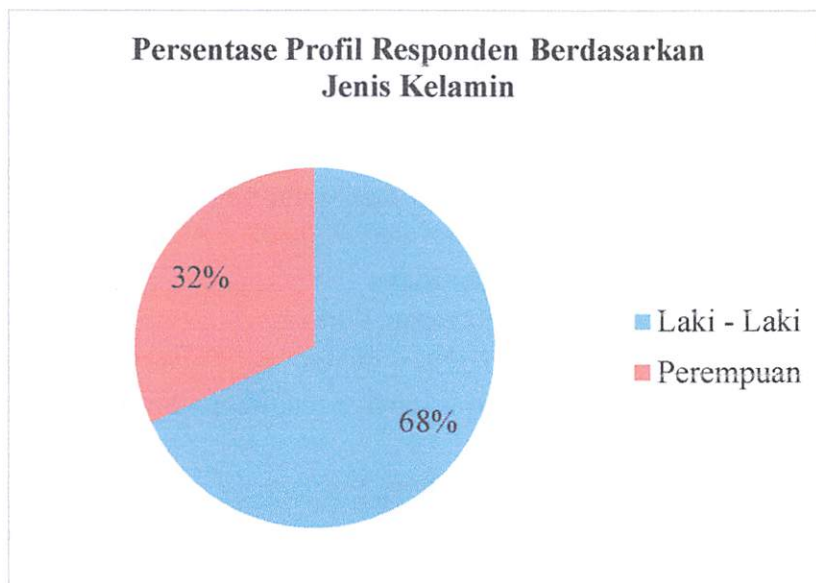
1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 20.

Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki - Laki	75	68,18
2.	Perempuan	35	31,82
Jumlah		110	100%

Sumber: data kuisisioner diolah, 2017



Gambar 7.

Persentase Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari jumlah 110 responden secara keseluruhan, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi lebih dibanding dengan responden perempuan yaitu 75 dan 35 responden.

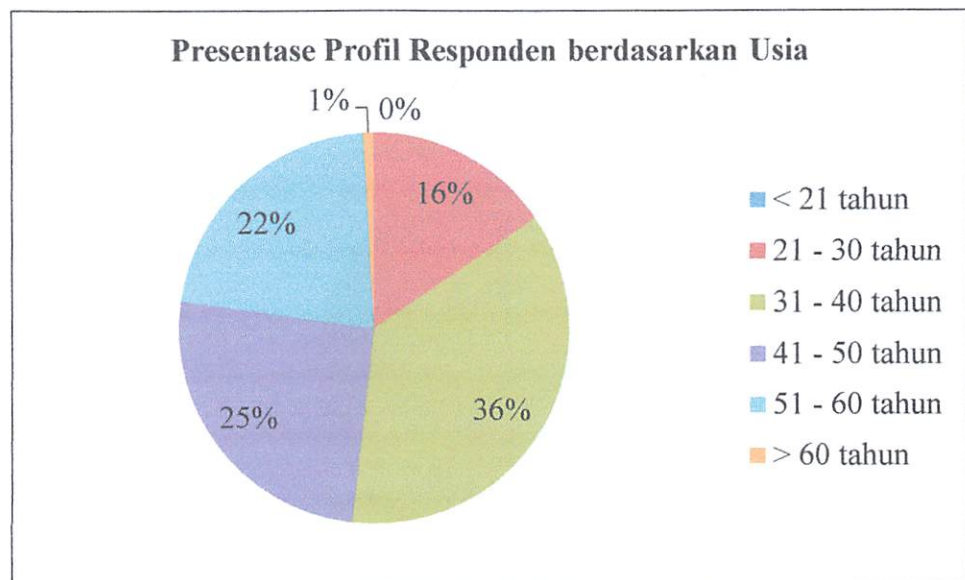
2. Profil Responden berdasarkan Usia

Tabel 21.

Profil responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 21 tahun	0	0,00
2.	21 - 30 tahun	17	15,46
3.	31 - 40 tahun	40	36,36
4.	41 - 50 tahun	28	25,45
5.	51 - 60 tahun	24	21,82
6.	> 60 tahun	1	0,91
Jumlah		110	100

Sumber: data kuisioner diolah, 2017



Gambar 8.

Persentase Profil Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan usia antara 31 – 40 tahun memiliki frekuensi lebih banyak dibanding dengan responden lainnya yaitu dengan 40 responden.

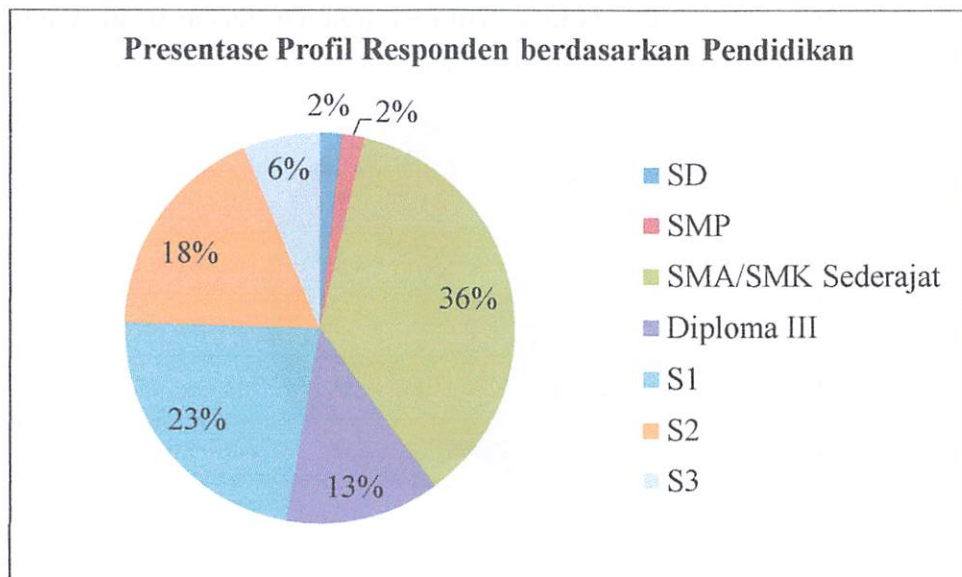
3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 22.

Profil Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	2	1,82
2.	SMP	2	1,82
3.	SMA/SMK Sederajat	40	36,36
4.	Diploma III	14	12,73
5.	S1	25	22,73
6.	S2	20	18,18
7.	S3	7	6,36
Jumlah		110	100

Sumber: data kuisioner diolah, 2017



Gambar 9.

Persentase Profil Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan pendidikan SMA/SMK sederajat paling banyak frekuensinya dibanding dengan responden lainnya yaitu dengan 40 responden.

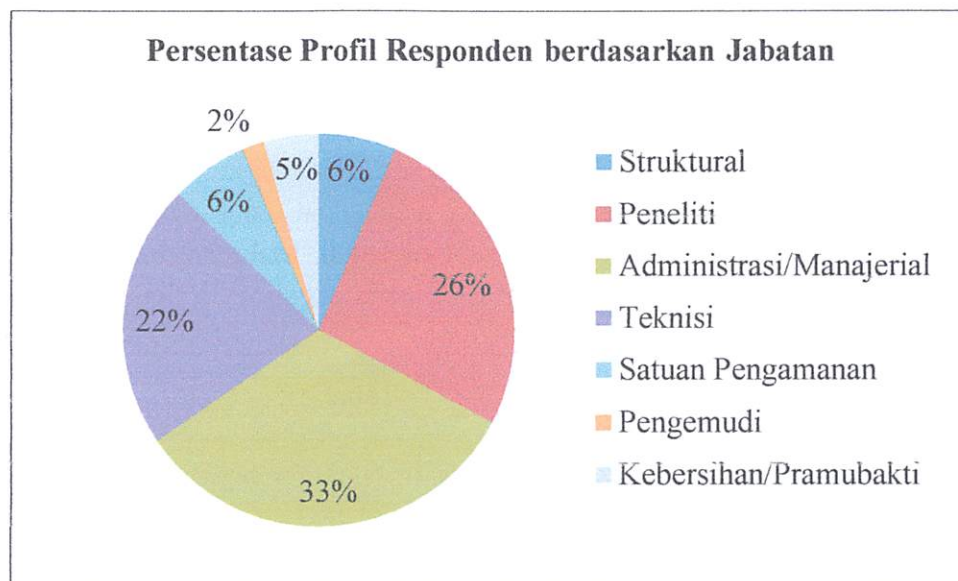
4. Profil Responden berdasarkan Jabatan

Tabel 23.

Profil Responden berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Struktural	7	6,36
2.	Peneliti	29	26,36
3.	Administrasi/Manajerial	36	32,73
4.	Teknisi	24	21,82
5.	Satuan Pengamanan	7	6,36
6.	Pengemudi	2	1,82
7.	Kebersihan/Pramubakti	5	4,55
Jumlah		110	100

Sumber: data kuisioner diolah, 2017



Gambar 10.

Persentase Profil Responden berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jabatan administrasi/manajerial lebih banyak frekuensinya dibanding dengan responden lainnya yaitu dengan 36 responden.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar

4.2.1.1. Analisis Korelasi Variabel X1 dengan Y menggunakan Spearman

Analisis Korelasi spearman digunakan peneliti, untuk melihat serta mengukur hubungan antara variabel yang memiliki skala pengukuran ordinal. Berikut hasil output analisis menggunakan korelasi spearman.

Tabel 24.

Korelasi Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			X1	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,745**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	110	110
	Y	Correlation Coefficient	,745**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: output SPSS versi 22, 2017

Dari data diatas dapat dilihat bahwa korelasi motivasi kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,745, sedangkan untuk hasil uji dua sisi atau sig. (2-tailed) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,000. Maka hal ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Berikut ini merupakan tabel interpretasi korelasi:

Tabel 25.

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Syofian Siregar

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka hubungan kedua variable tersebut memiliki hubungan yang kuat dalam tingkat keyakinan terhadap kebenaran hasil uji yaitu sebesar 0,745.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai yang lebih dominan dari lima kategori dimensi variabel motivasi kerja yang diwakili oleh pertanyaan P1 dengan nilai 436, P6 dengan nilai 428, P4 dengan nilai 404, P2 dengan nilai 399, dan P3 dengan nilai 392. Berdasarkan skor tertinggi pada hasil perhitungan olah data motivasi kerja menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman pada pegawai BPPBAT sudah berjalan dengan baik, sedangkan untuk kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri pada pegawai BPPBAT masih harus ditingkatkan agar Kinerja Pegawai yang diharapkan dapat tercapai.

4.2.1.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Variabel X1 dengan Y

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dapat diperoleh dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,745^2 \times 100\% \\ &= 0,5550 \times 100\% \\ &= 55,50\% \end{aligned}$$

Hasil dari analisis koefisien determinasi atau (R^2), menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja pegawai yaitu sebesar 55,50% dan 44,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.2.1.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Variabel X1 dengan Y

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak, serta melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Adapun hipotesis statistik yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Mencari T_{tabel}

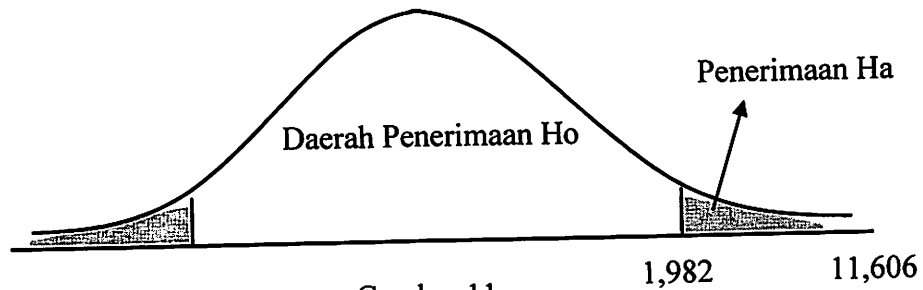
Mencari T_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% atau (0,05) dan (df) $n-2$ atau $110-2=108$. Hasil yang diperoleh adalah $T_{\text{tabel}} = 1,982$.

- b. Mencari T_{hitung} dengan rumus:

$$\begin{aligned} th &= \frac{rs \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-rs^2)}} \\ &= \frac{0,745 \sqrt{110-2}}{\sqrt{(1-0,745^2)}} \\ &= \frac{7,7423}{0,6671} \\ &= 11,6059 \end{aligned}$$

kriteria keputusannya hasil perhitungan t_{hitung} adalah sebagai berikut :

- ✓ Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- ✓ Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$



Gambar 11.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 11,606 dan t_{tabel} sebesar 1,982, artinya bahwa $t_{hitung} 11,606 > t_{tabel} 1,982$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada BPPBAT memiliki hubungan yang positif.

Secara umum motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dan mempengaruhi secara positif dengan tingkat kebenaran hasil uji sebesar 0,745. Dimana apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

4.2.2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar

4.2.2.1. Analisis Korelasi Variabel X2 dengan Y menggunakan Spearman

Tabel 26.

Korelasi Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			X2	Y
Spearman's rho	X2	Correlation Coefficient	1,000	,901**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	110	110
	Y	Correlation Coefficient	,901**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: output SPSS versi 22, 2017

Dari data diatas dapat dilihat bahwa korelasi budaya organisasi dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,901, sedangkan untuk hasil uji dua sisi atau sig. (2-tailed) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,000. Maka hal ini menunjukkan

adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat karena berada pada interval 0,800 – 1,000.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai yang lebih dominan dari lima kategori dimensi variabel budaya organisasi yang diwakili oleh pertanyaan P6 dengan nilai 447, P3 dengan nilai 437, P1 dengan nilai 426, P14 dengan nilai 404, dan P5 dengan nilai 402. Berdasarkan skor tertinggi pada hasil perhitungan olah data budaya organisasi menunjukkan bahwa kesadaran diri, kegresifan, dan orientasi pada tim yang sudah ada di BPPBAT berjalan dengan sangat baik, sedangkan untuk kepribadian dan performa pada pegawai BPPBAT masih harus ditingkatkan untuk mendukung kinerja pegawai.

4.2.2.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Variabel X2 dengan Y

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dapat diperoleh dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,901^2 \times 100\% \\ &= 0,8118 \times 100\% \\ &= 81,18\% \end{aligned}$$

Hasil dari analisis koefisien determinasi atau (R^2), menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja pegawai yaitu sebesar 81,18%.

4.2.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Variabel X2 dengan Y

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak, serta melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara budaya organisasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y), maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Adapun hipotesis statistik yang dilakukan sebagai berikut:

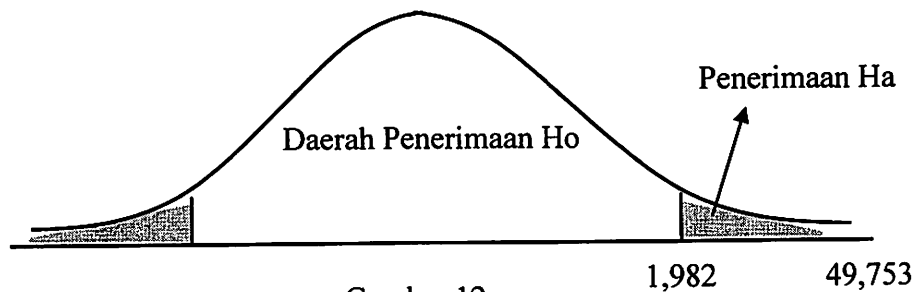
- a. Mencari T_{tabel}
Mencari T_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% atau (0,05) dan (df) $n-2$ atau $110-2= 108$. Hasil yang diperoleh adalah $T_{\text{tabel}} = 1,982$.

b. Mencari T_{hitung} dengan rumus:

$$\begin{aligned} th &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \\ &= \frac{0,901 \sqrt{110-2}}{\sqrt{(1-0,901^2)}} \\ &= \frac{9,3635}{0,1882} \\ &= 49,7529 \end{aligned}$$

kriteria keputusannya hasil perhitungan t_{hitung} adalah sebagai berikut :

- ✓ Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- ✓ Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$



Gambar 12.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 49,753 dan t_{tabel} sebesar 1,982, artinya bahwa $t_{hitung} 49,753 > t_{tabel} 1,982$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada BPPBAT memiliki hubungan yang positif.

Secara umum budaya organisasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dan mempengaruhi secara positif dengan tingkat kebenaran hasil uji sebesar 0,901. Dimana apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

4.2.3. Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Tawar

4.2.3.1. Analisis korelasi X1 dengan X2 menggunakan Spearman

Tabel 27.

Korelasi Motivasi Kerja (X1) dengan Budaya Organisasi (X2)

Correlations			X1	X2
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,753**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	110	110
	X2	Correlation Coefficient	,753**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: output SPSS versi 22, 2017

Dari data diatas dapat dilihat bahwa korelasi motivasi kerja dengan budaya organisasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,753, sedangkan untuk hasil uji dua sisi atau sig. (2-tailed) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,000. Maka hal ini menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,600 – 0,799.

4.2.3.2. Korelasi Berganda antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Korelasi berganda ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Untuk mengetahui adanya hubungan tersebut penelitian menggunakan rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{yx2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0,745^2 + 0,901^2 - 2(0,745)(0,901)(0,753)}{1 - 0,753^2}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0,555 + 0,812 - 1,011}{0,4330}}$$

$$R_{y.x1.x2} = 0,9067$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa hasil output korelasi berganda antara motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja

pegawai sebesar 0,9067. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat karena berada pada interval 0,800 – 1,000.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai yang lebih dominan dari empat kategori dimensi variabel kinerja pegawai yang diwakili oleh pertanyaan P6 dengan nilai 455, P12 dengan nilai 437, P3 dengan nilai 432, P1 dengan nilai 428, dan P5 dengan nilai 423. Berdasarkan skor tertinggi pada hasil perhitungan olah data kinerja pegawai menunjukkan bahwa target kinerja, kualitas kinerja, dan taat asas yang ada di BPPBAT sudah berjalan dengan sangat baik, sedangkan untuk ketepatan waktu pada BPPBAT masih harus ditingkatkan.

4.2.3.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Variabel X1 dan X2 dengan Y

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dapat diperoleh dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,907^2 \times 100\% \\ &= 0,8226 \times 100\% \\ &= 82,26\% \end{aligned}$$

Hasil dari analisis koefisien determinasi atau (R^2), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja pegawai yaitu sebesar 82,26%.

4.2.3.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Variabel X1 dan X2 dengan Y

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak, serta melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama dengan kinerja pegawai (Y), maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Adapun hipotesis statistik yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Mencari T_{tabel}

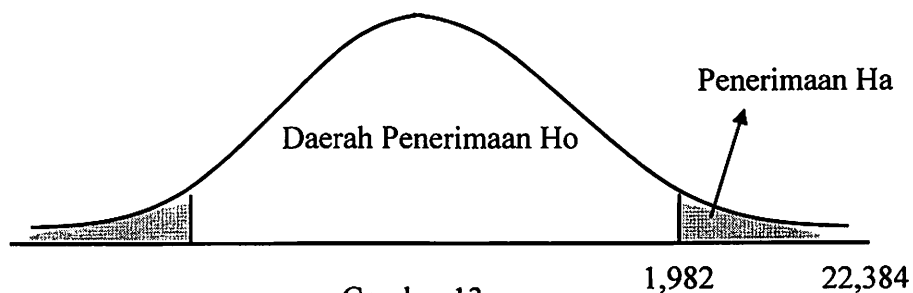
Mencari T_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% atau (0,05) dan (df) $n-2$ atau $110-2= 108$. Hasil yang diperoleh adalah $T_{\text{tabel}} = 1,982$.

- b. Mencari T_{hitung} dengan rumus:

$$\begin{aligned} th &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \\ &= \frac{0,907 \sqrt{110-2}}{\sqrt{(1-0,907^2)}} \\ &= \frac{9,4258}{0,4211} \\ &= 22,3837 \end{aligned}$$

kriteria keputusannya hasil perhitungan t_{hitung} adalah sebagai berikut :

- ✓ Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- ✓ Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$



Gambar 13.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 22,384 dan t_{tabel} sebesar 1,982, artinya bahwa $t_{hitung} 22,384 > t_{tabel} 1,982$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada BPPBAT memiliki hubungan yang positif.

Secara umum motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dan mempengaruhi secara positif dengan tingkat kebenaran hasil uji sebesar 0,907. Dimana apabila motivasi kerja dan budaya organisasi ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang kuat secara parsial antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan hasil analisis koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat keyakinan terhadap kebenaran hasil uji tersebut sebesar 0,745.
2. Terdapat hubungan yang sangat kuat secara parsial antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan hasil analisis koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat keyakinan terhadap kebenaran hasil uji tersebut sebesar 0,901.
3. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan dengan kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan hasil analisis koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat keyakinan terhadap kebenaran hasil uji tersebut sebesar 0,907.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Dikarenakan hasil dari kesimpulan pertama yaitu hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang sudah baik di BPPBAT, maka disarankan untuk pimpinan instansi untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri pada pegawai di lingkup BPPBAT.
2. Dikarenakan hasil dari kesimpulan kedua yaitu hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yang sudah sangat baik di BPPBAT, maka disarankan untuk pimpinan instansi untuk terus menanamkan budaya organisasi tersebut kepada pegawainya dan meningkatkan pada kepribadian dan performa kinerja pegawainya.
3. Dikarenakan hasil dari kesimpulan ketiga yaitu hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai secara bersama dilakukan sudah sangat baik di BPPBAT, maka disarankan untuk pimpinan instansi untuk terus memotivasi dan menanamkan budaya organisasi tersebut kepada pegawainya serta perlu ditingkatkannya ketepatan waktu dalam kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dessler, Gary (2011), *Human Resources Management Twelfth Edition*, New Jersey America: Pearson.
- Dessler, Gary (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Pasda Karya.
- Pasolong, Harbani (2015), *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni J. (2016), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Thimothy A. Judge (2011), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, Syofian (2015), *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein (2005), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal/ Penelitian Berkala

- Mindari, Ellisyah (2015), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 1, Desember 2015.
- Subagiyono, Yoyok Hari (2015), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Wearnes Education Center*, *Jurnal JIBEKA*, Volume 9, Nomor 1, Februari 2015: 70-76.

Wulandari, Nurul Q., Sulastini dan Jamaluddin (2014), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru, Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 2, No. 1, Juli-Desember 2014.

Hasil Penelitian

Kusumawati, Syafitri D. (2014), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta, Skripsi, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.

Pratama, Yoga (2012), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor, Skripsi, Depok, Skripsi, Universitas Indonesia.

Lampiran Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan							
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1.	Pengajuan Judul	**							
2.	Studi Pustaka	***							
3.	Pembuatan Makalah Seminar		***						
4.	Seminar		*****	*****	*****	***			
5.	Pengesahan						**		
6.	Pengumpulan Data *)						****	***	
7.	Pengolahan Data							****	
8.	Penulisan Laporan dan Bimbingan							****	*
9.	Sidang Skripsi								**
10.	Penyempurnaan Skripsi								***
11.	Pengesahan								****

Keterangan:

- *) = Pengumpulan data disesuaikan dengan data yang digunakan dalam penelitian, apakah pengumpulan data primer dengan observasi ke lapangan atau pengumpulan data sekunder tanpa melakukan observasi ke lapangan
- * = Menunjukkan sastuan unit waktu minggu dalam bulan

KUESIONER

“Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPPBAT”

1. Identitas Responden

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : 1. Laki – Laki 2. Perempuan

Pendidikan :

Jabatan/Bagian :

2. Petunjuk

Kami menginginkan pendapat Anda tentang Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai yang ada di BPPBAT. Dengan memberikan Anda ceklis pada salah satu angka yang sesuai dengan skala penilaian sebagai berikut :

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3. Cara pengisian :

Berilah tanda (√) pada jawaban yang saudara pilih, contoh :

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan saya.				√	
2.	Saya selalu mentaati aturan-aturan yang berlaku di BPPBAT.			√		
3.	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu.					√

A. Pertanyaan untuk Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan saya.					
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya.					
3.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak-anak saya.					
Kebutuhan Rasa Aman						
4.	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan dan kesehatan.					
5.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6.	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
Kebutuhan Sosial						
7.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
8.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.					
9.	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					
Kebutuhan Penghargaan Diri						
10.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.					
11.	Pimpinan memberikan reward pada saya atas hasil kerja yang memuaskan.					
12.	Organisasi memberikan kesempatan naik pangkat/jabatan kepada saya jika memenuhi persyaratan.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
13.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.					
14.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja					
15.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan inovasi dalam bekerja.					

B. Pertanyaan untuk Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kesadaran Diri						
1.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya.					
2.	Saya selalu berusaha mentaati aturan-aturan yang berlaku di BPPBAT.					
3.	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada <i>Stake holder</i> .					
Keagresifan						
4.	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.					
5.	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.					
6.	Anggota berusaha menyelesaikan target atau tugasnya.					
Kepribadian						
7.	Anggota sangat menghargai, menghormati dan melayani <i>Stake holder</i> dengan baik.					
8.	Setiap bagian memandang bagian lain sebagai pelanggan internal yang harus dilayani.					
9.	Saya tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat, tapi yang terpenting saya berusaha membuat mereka yakin.					
Performa						
10.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11.	Saya selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna.					
12.	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien.					
Orientasi Tim						
13.	Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan masing-masing dapat disinergikan.					
14.	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, kami selalu selesaikan dengan baik.					
15.	Selalu membagi tugas-tugas sesuai dengan proporsional tim kerja					

C. Pertanyaan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Target						
1.	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus penuh atau diselesaikan.					
2.	Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis.					
3.	Saya selalu memenuhi kuantitas yang sudah ditargetkan.					
Kualitas						
4.	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.					
5.	Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.					
6.	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.					
Waktu						
7.	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu.					
8.	<i>Stake holder</i> puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu.					
9.	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.					
Taat Asas						
10.	Pekerjaan yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar.					
11.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan dilaporkan secara transparan kepada pimpinan.					
12.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada pimpinan.					

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Jumlah (Y)
1	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	62
2	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	62
3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	63
4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	60
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	57
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	54
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	53
9	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
10	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	59
11	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	54
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	58
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
16	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	55
17	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	52
18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
20	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	55
21	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	50
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
23	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56
24	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	57
25	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
26	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	65
27	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	52
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	55
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	52
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	61
32	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	66
33	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	2	54
34	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	46
35	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	45
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	54
37	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	48

Lampiran Data Hasil Kuisiner Kinerja (Y)

Responden	Butir Pertanyaan (X)												Jumlah (Y)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	55
2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	55
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	54
6	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
8	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
9	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	54
10	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	48
11	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
13	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44
14	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	46
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
16	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	46
17	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
21	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	40
22	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52
23	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
25	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
26	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	55
27	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	43
28	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
30	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
32	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	56
33	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	49
34	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	40
35	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	43
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
37	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	43

