**Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara**

**Kabupaten Sumedang.**

**jurnal**

**Sebagai Salah Satu Syarat Sidang Magister**

**Pada Pascasarjana Universitas Pasundan**

**Bandung**

**Tahun, 2016**

Oleh:

**FIET AVIAN PUTRA**

**NIM.**

**------------------------------------------------------------------------------------------------------------**

**Abstrak**

Permasalahan diawali dari rendahnya kinerja sehingga Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang terungkap nilai koefisien korelasi regresi cukup tinggi. Hal ini bermakna bahwa dalam sebuah organisasi, pemberian motivasi melalui penerapan budaya organisasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama

Kata Kunci: Kinerja, Kualitas, Motivasi

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai.

Hal ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan. Hal ini disebabkan bahwa penilaian pegawai negeri sipil menggunakan Tunjangan Penghasilan Tambahan (TPP ) yang di dalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu Kejujuran, Kesetiaan, Ketaatan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, Kepemimpinan dan Prakarsa.

Analisis kebutuhan pegawai yang selanjutnya diikuti dengan proses penerimaan pegawai negeri sipil harus direncanakan dan dilaksanakan secara konsisten berdasarkan undang-undang kepegawaian yang berlaku. Konsistensi dalam proses penerimaan pegawai diarahkan untuk memperoleh pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang seimbang dengan volume kerja dan kualitas pelayanan yang berorientasi pada upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Sesuai dengan tujuan yang ingin ditingkatkan oleh instansi harus ada sinergi antara pihak kecamatan dan kelurahan untuk mencapai target/sasaran yang ingin dicapai yang berawal dari pelayanan administrasi publik terhadap masyarakat di tingkat kecamatan.

Pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pelayanan publik ini menjadi sangat penting karena senantiasa berhubungan dengan masyarakat yang memiliki keanekaragaman kepentingan dan tujuan.

Selain itu adanya rendahnya faktor pekerjaan menyangkut semua hal yang berkaitan dengan desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melakukan pekerjaan itu. Sekalipun tidak sangat konklusif pada lembaga publik, namun dapat menunjukkan bahwa pekerjaan aparatur belum menimbulkan motivasi secara intrinsik yang timbul dari perasaan diri pegawai bahwa mereka: (1) melakukan pekerjaan penting; (2) merasa bertanggungjawab atas hasil kerjanya; dan (3) mengetahui hasil nyata dari pekerjaannya.

Uraian di atas, tersurat (konteks) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pengawai. Selain motivasi kerja, faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya budaya kerja yang dimiliki pegawainya. Dimana budaya kerja merupakan cerminan dari nilai-nilai organisasi dan norma-normanya yang dipahami oleh pegawai secara bersama-sama yang bermuara terwujudnya budaya organisasi sebagai panutan organisasi.

Hal ini cukup beralasan sebab budaya kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan uraian tupoksi yang dimiliki oleh Camat beserta jajarannya yang secara kumulatif mempengaruhi pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat di Kecamatan Sumedang Utara yang merupakan penyebab dari hubungan atau korelatif antara atasan dan bawahan, bawahan dan bawahan serta bawahan dan atasan yang dapat mempengaruhi secara signifikan.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, tersirat (content) masih rendahnya kinerja aparatur Kecamatan Sumedang Utara dalam memberikan layanan kepada masyarakat, sehingga rumusan masalah adalah:

1. Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang
2. Berapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.
3. Berapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.
   1. **Tujuan Penelitian**
4. Mengetahui data parametrik adanya Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.
5. Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.
6. Mengetahui besarnya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Akademik, yaitu: hasil penelitian ini diharapkan menjadi wacana memperkaya khasanah dan pengembangan keilmuan administrasi publik tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara.
2. Kegunaan Praktis, yaitu: hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan lebih lanjut tentang kajian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Penelitian Sebelumnya**

Hasil penelitian Chandra (2012:ii) mengangkat permasalahan yang terdapat pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang Semarang diindikasikan bahwa rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan faktor utama yang menjadi alasan mengapa karyawan Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang Semarang kurang bisa memaksimalkan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan didunia pendidikan.

Terciptanya disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga sangat diperlukan karena budaya organisasi merupakan suatu pedoman tingkah laku para karyawan disuatu organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi dicerminkan atau dititik beratkan pada suasana kerja di kantor.

Hasil penelitian Simatupang (2012:ii) mengangkat penelitian analisis sebagai berikut: (1) Kecamatan Kota Baru Kota Jambi diharapkan dapat meningkatkan upaya membangkitkan motivasi kerja dan budaya organisasi, sehingga hal itu dapat membawa pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. (2) Hasil penelitian ini hanya terbatas di Kecamatan Kota Baru Kota Jambi, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi lainnya di Indonesia. Oleh karenanya, penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan sampel yang berbeda dan dari organisasi/ instansi/ perusahaan yang berbeda. (3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk membantu peneliti yang akan datang agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik

Dari kedua hasil penelitian tersebut, peneliti menggarisbawahi bahwa rendahnya motivasi dan budaya organisasi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah.

**2.2 Pengertian Motivasi**

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Pemahaman motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Sedangkan Mangkunegara (2005:61) menyatakan:

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan motif yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan.

Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As’ad, 1995: 45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan: “Motivating” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129).

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312).

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan komponen teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun komponen tersebut yaitu terdapat pada komponen Satisfiers (motivator factors), komponen ini meliputi:

1) Prestasi

2) Pengakuan

3) Penghargaan

4) Pekerjaan itu sendiri

Adapun pertimbangan peneliti menggunakan teori ini adalah berdasardari perbedaan dan perbandingan antara teori Maslow dengan teoriHerzberg. (Sumber: Hasibuan, 2006:100)

Peneliti menggarsbawahi pemahaman di atas, bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik.

Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luar dirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karir seseorang. Sedangkan motivasi yang ada di luar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat terwujud dengan benda atau bukan benda.

**2.3 Pengertian Budaya Organisasi**

Secara Umum, Pengertian Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. (Sutrisno, 2005:4)

Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideologi. Contohnya misi yang dapat ia paksakan pada seluruh anggota organisasi. Dimana hal ini dilakukan dengan pertama merekrut dan mempertahankan anggota yang sepaham. Kedua, melakukan indokrinasi dan mensosialisasikan cara pikir dan berperilaku kepada karyawan. Lalu yang terakhir adalah pendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong anggota untuk mengidentifikasi diri, dan jika organisasi mengalami kemajuan maka organisasi akan mencapai kesuksesan, visi, dan pendiri akan dilihat sebagai faktor penentu utama keberhasilan.

Selain pengertian di atas Robbins dalam Sembiring, (2012:41) selanjutnya, memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Beberapa ahli lainnya Pratiwi (2012:31) mengemukakan elemen budaya organisasi, antara lain :

Nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Nilai dan cara untuk melihat, berfikir danmerasakan, dan artefak.Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari duaelemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

**2.4 Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian performance,ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, (Wibowo, 2007: 7).

Selain itu, pendapat ahli mengatakan kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2006:67).

Kata kinerja adalah kosakata baru dalam Bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata performance. Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan in, menjadi kinerja. Ketika sumber daya alam semakin terbatas dan merosot, sumber daya manusia semakin penting. Sebagai sumber daya, manusia memproduksi jasa dan layanan. Maka disamping goods, service (jasa dan layanan) semakin penting. Seiring dengan itu, penggunaan istilah performance atau kinerja pun, semakin popular.

Dari sudut accountability, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau perintah (task accoplishment), dari segi obligation, kinerja adalah kewajiban untuk menepati janji (penepatan janji), dan dari segi cause, kinerja adalah proses tindakan (prakarsa) yang diambil menurut keputusan batin berdasarkan pilihan bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dankesiapan memikul segala resiko konsekuensinya (Ndraha,2005: 196-197).

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya di dalam organisasi/instansi secara optimal. Kinerja pegawai merupakan kemampuan dimana individu-individu atau kelompok pegawai di dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:67) bahwa istilah :

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung- jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2008:514-516) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu :

1. Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi; membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

**2.5 Kerangka Pemikiran**

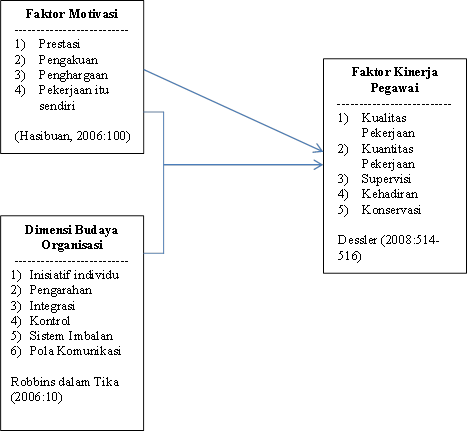
Berdasarkan pada teori motivasi Maslow dan Herzberg dalam Hasibuan, (2006:100), Dimensi Budaya Organisasi Robbins dalam Tika (2006:10) dan Dessler (2008:514-516),maka penelitian ini menyelidiki dan meningkatkan kinerja aparatur yang dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi. Dimana teori penghubung motivasi dengan kinerja diutarakan oleh Lawler (1982:139) edisi terjemahan Peneliti:

Persoalan antara kepuasan kerja dan kinerja muncul sejak adanya gerakan hubungan antar manusia atau interaksi. Lebih jelasnya Porter Lawler menyatakan bahwa proses kognitif dalam persepsi seseorang memainkan peran yang sangat penting bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja berhubungan secara langsung terhadap motivasi seseorang.

Sedangkan teori penghubung budaya organisasi dengan kinerja pegawai diungkapkan oleh Soedjono (2005:27-28) sebagai berikut:

Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

****

**2.5 Hipotesis**

1. H3 : PYXn = 0 Tidak Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sumedang Utara.
2. H3 : PYXn>0 : Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sumedang Utara.
3. H1 : PYXn = 0: Tidak Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PegawaiKecamatan Sumedang Utara.
4. H1 : PYXn> 0 : Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PegawaiKecamatan Sumedang Utara.
5. H2 : PYXn = 0: Tidak Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PegawaiKecamatan Sumedang Utara.
6. H2 : PYXn> 0 : Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PegawaiKecamatan Sumedang Utara.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Metode yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif eksplanatif (explanatory). Dasar pertimbangan dipilihnya metode penelitian ini adalah adanya asumsi untuk menguji pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Adapun jenis metode deskriptif yang peneliti gunakan yaitu teknis survey yang diharapkan daya prediksi dari pengaruh antara variabel yang diteliti dapat diukur seakurat mungkin dengan menggunakan korelasi statistik.

Populasi dan responden dalam penelitian ini yaitu Camat Sumedang Utara beserta jajarannya, dengan anggota populasi atau responden para pegawai sebanyak 36 orang, maka responden penelitian menggunakan teknik survey (anggota populasi dijadikan responden penelitian)

**BAB IV**

**PEMBAHASAN**

**4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecmatan Sumedang Utara adalah F = 148.042 dengan sig. 0000 dan hasil uji autkorelasi linear sebesar 90,8%, sehingga dapat memberikan informasi bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Dalam sebuah organisasi, pemberian motivasi melalui penerapan budaya organisasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan membandingkan dengan beberapa teori yang telah ada sebelumnya, maka dapat digarisbawahi bahwa motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (menurut Stephen P. Robbins, 2006, sebagaimana telah dijelaskan dalam Bab 2 sebeleumnya). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Berdasarkan hasil penelitian, peranan motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan pimpinan dalam mewujudkan pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Dalam hal ini, motivasi penting bagi organisasi sebab akan menjadi daya gerak oleh sebagian besar pegawai sehingga diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Motivasi kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.

Di dalam penerapannya, motivasi kerja lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan loyalitas dalam organisasi. Penerapan motivasi bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa motivasi yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Secara teoritis oleh Compbell dalam dalam Robbin (2006) sebagaimana dijelaskan dalam Bab 2 sebelumnya menyatakan ada empat kekuatan yang dimiliki dalam suatu kinerja, yakni: pertama, pengetahuan, kedua, keahlian atau keterampilan, ketiga, motivasi dan keempat adalah peran. Dengan demikian secara teoritis dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan yang terbaik tergantung dari kinerja yang baik pula.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perguruan tinggi. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya.

Pandangan peneliti melihat bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kompetensi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selain motivasi yang tinggi dari para pegawainya, pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kompetensi kerja dari para pegawainya. Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi “batu sandungan” bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direkflesikan dalam kenaikan produktivitas. Kondisi kinerja khusunya PNS sebagai tenaga kerja telah lama menjadi sorotan publik. Kinerja PNS dinilai masih sangat rendah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sikap mental sebagian pegawai pada suatu instansi tertentu nampak cenderung lebih ingin dilayani daripada melayani, kurangnya disiplin kerja, rendahnya pemahaman terhadap tanggung jawab pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugasnya, dan lain sebagainya.

Dalam kenyataannya organisasi itu lebih daripada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat.

Berbicara mengenai pelayanan publik, ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kualitas pelayanan suatu birokrasi pemerintah baik itu yang bersifat internal organisasi seperti kewenangan diskresi, sikap yang berorientasi terhadap perubahan, budaya organisasi, etika organisasi, sistem intensif maupun semangat kerja sama. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain budaya politik, dinamika dan perkembangan politik, pengelolaan konflik lokal, kondisi sosial ekonomi, dan kontrol yang dilakukan oleh masyarakat dan organisasi lembaga swadaya masyarakat.

Dalam kaitannya dengan budaya organisasi sebagai salah satu faktor internal dalam meningkatkan kinerja organsasi dalam hal ini menyangkut pelayanan yang diharapkan sesuai atau bahkan melebihi kebutuhan pelanggan, menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kebulatan maksud semacam ini akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen pegawai.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai terutama di Kecamatan Sumedang Utara, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Hal ini tentunya menambah nilai-nilai yang dianut bersama membuat antar pegawai yang merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasaaan kerja pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakrteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai.

**4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara.**

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan Pyx1 = 0.448 (hasil uji t Hitung) dengan taraf signifikasi 5% dan sig. 2 tailed adalah 0,000. Ini berarti t Hitung lebih besar dari nilai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara. Besarnya pengaruh motivasi kerja pada pegawai terhadap kinerja merupakan suatu dorongan atau kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja agar tercapainya tujuan. Dengan adanya motivasi ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan instansi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut didukung oleh pernyataan Malayu S.P Hasibuan (2007: 95) sebagaimana telah dijelaskan dalam Bab 2 sebelumnya, bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala pengukuran motivasi kerja di Kecamatan Sumedang Utara dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, gaji yang diterima serta fasilitas yang senantiasa dikembangkan untuk menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai.

Bentuk motivasi di Kecamatan Sumedang Utara ada dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yang diberikan yakni berupa penghargaan berdasarkan prestasi kerja. Hal tersebut dilakukan agar pegawai dapat termotivasi lagi untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi negatif berupa hukuman atau sanksi bagi pegawai yang tidak mentaati peraturan. Motivasi ini diberlakukan agar memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja dan termotivasi agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Selain itu pula, adanya dukungan dari pernyataan Siagian (1996:138) bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang – orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang- orang tersebut bekerja secara professional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka organisasi akan mencapai tujuan kinerjanya dan berkembang pesat.

Sedikit gambaran kinerja terkait dengan produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Pada hakekatnya produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari kemarin. Factor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai.

Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh – sungguh untuk mencapai tujuan diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat.

Namun masalah yang timbul pada saat pegawai/staf organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak factor yang mempengaruhinya diantaranya karena rasa malas atau karena tidak mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsinya sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang professional.

Berdasarkan hasil penelitian besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara adalah 0.448 memberikan informasi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, pemberian motivasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil analisis di atas dengan membandingkan dengan beberapa teori yang telah ada sebelumnya, maka dapat digarisbawahi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sumedang Utara.

**4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara**

Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data yang di dapat dari lapangan, maka dapat budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi koefisien product moment yaitu 0,516 atau 51,6%. Sehingga dapat digarisbawahi bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap organisasi.

Hal ini bermakna bahwa individu yang memiliki budaya kerja tinggi maka dapat merubah kepribadian perilaku pegawai. Seperti halnya individu, organisasi juga mempunyai kepribadian. Kepribadian pada sebuah organisasi lebih dikenal dengan nama budaya organisasi. Secara etimologi (Sebagaimana telah dijelaskan dalam bab 2 sebelumnya), budaya organisasi terdiri dari dua kata, yaitu budaya dan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang mantap dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui suatu jenjang kepangkatan dan pembagian. Sedangkan makna budaya merupakan nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru. Budaya organisasi merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang terkait, bekerja di bawah naungan suatu organisasi.

Budaya organisasi akan membentuk identitas organisasi atau jati diri organisasi. Identitas organisasi sangat diperlukan untuk menumbuhkan kebanggaan yang akan mengembangkan budaya kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara solid di dalam tubuh organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga membentuk citra baik organisasi. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Sejalan dengan defenisi ini, suatu budaya yang kuat jelas sekali akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah.

Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya pekerja yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya.

Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam membentuk budaya kerja diperlukan kepemimpinan yang kokoh dan dukungan semua unsur. Budaya dan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan sebab budaya organisasi digerakkan oleh pimpinan pada perusahaan.

Dengan Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk keperusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi.

Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.Budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor- faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan yang pada akhirnya bertujuan untuk mengetahui manfaat sebuah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan seorang camat dalam setiap kecamatan secara logis menghendaki peningkatan kinerja organisasional organisasi. Namun demikian banyak masalah organisasional dan ketidakpastian (uncertainty) baik internal maupun eksternal yang seringkali mengganggu pencapaian kinerja organisasional. Kegagalan organisasi lebih sering disebabkan oleh permasalahan manajerial organisasi secara internal. Permasalahan tersebut mendorong menggagas pentingnya kebudayaan organisasional untuk meningkatkan keefektifan dan kinerja organisasional. Setiap organisasi mempunyai kebudayaannya masing-masing. Tiap kebudayaan tersebut dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai kinerja organisasionalonal.

Adanya keeratan hubungan antara budaya organisasional (organizational culture) dan keefektifan organisasional, sehingga hubungan keduanya hampir tidak diperdebatkan lagi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keefektifan suatu perusahaan terutama pada perusahaan yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan kinerja organisasional juga ditentukan oleh aktiva tidak berwujud, antara lain seperti: budaya organisasional, hubungan dengan pelanggan (customer elationship) dan citra perusahaan (brand equity).

Sehingga perlunya budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat berikut ini, yaitu :

1. Kuat (strong), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi (pemilik, manajemen, dan karyawan) untuk menyelaraskan tujuan individu dan kelompoknya dengan tujuan organisasi, serta mampu mendorong para pelaku organisasi untuk memiliki tujuan (goals), sasaran (objectives), persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial, dan norma-norma bersama sehingga setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut mampu bekerja dan mengekspresikan potensi yang dimilikinya ke arah dan tujuan yang sama.
2. Dinamis dan adaptif (dynamic and adaptive), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi yang demikian cepat dan kompleks. Suatu budaya merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, dimana suatu budaya organisasi yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota organisasi mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi/perusahaan itu.

Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya tujuan organisasi mencakup beberapa fungsi diantaranya yaitu memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi. Budaya yang kuat dapat di ketahui apabila :

* 1. Nilai-nilai budaya organisasi di anut secara bersama oleh seluruh pimpinan dan anggota organisasi.
  2. Nilai-nilai budaya mempengaruhi perilaku pemimpin dan anggota organisasi.
  3. Membangkitkan semangat perilaku pimpinan dan anggota organisasi
  4. Resisten (kuat) terhadap tantangan eksternal dan internal.
  5. Mempuyai sistem peraturan formal dan informal.
  6. Mempunyai koordinasi dan kontrol perilaku.

Paparan singkat budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas organisasi pada umumnya, dan khususnya kinerja karyawan yang berkerja di dalam suatu organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan, bagaimana mengalokasikan dan mengelola sumber daya organisasi, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Keberhasilan dalam pembentukan budaya organisai yang sesuai dengan kondisi saat ini tergantung pada peran pemimpin dalam mengkoordinasi, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya manusia yang ada dilembaga tersebut.

Di samping itu lembaga organisasi yang mampu meningkatkan kinerja organisasi harus sanggup memperhatikan kepentingan para anggotanya dan juga iklim yang menunjang serta di barengi dengan kepemimpinan yang membawa perubahan yang berkelanjutan. Dan juga perilaku pemimpin yang beroreantasi prestasi..Ketika pemimpin menginginkan sutau kondisi yang bagus (peningkatan kinerja) di suatu organisasi pendidikan, maka untuk mencapai tujuan pemimpin harus menciptakan budaya yang dirancang untuk dilaksanakan.

Budaya organisasi merupakan arah atau landasan untuk berlangsungnya proses pelaksanaan organisasi secara efektif da efisien. Dengan kata lain budaya organisasi berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional di sebuah lembaga yang membuahkan norma, nilai, keyakinan dalam bersikap dan berprilaku anggota atau warga organisasi dalam hal ini budaya organisasi berperan sebagai penggerak dan pengontrol pada kinerja organisasi dalam menyesuaikan atau beradaptasi terhadap kondisi lingkungan.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut di atas perlu di tekankan bahwa disisi lain suatu organisasi itu harus mempunyai budaya organisasi yang kuat sampai berakar, sehingga mengakibatkan sulit untuk diubah. Atas dasar-dasar diatas budaya organisasi yang kuat didefinisikan sebagai budaya, yang nilai-nilainya baik formal maupun non formal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota orgsnisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal. Nilai-nilai budaya dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, slogan/moto organisasi, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

Nilai-nilai tersebut apabila di anut dan dilaksanakan secara bersama oleh pemimpin dan anggota dapat memperkuat budaya organisasi. Jadi budaya organisasi yang “baik” harus fleksibel dan adaptable sehingga dapat mendukung dalam menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Dan perlu di ketahui bahwa budaya organisasi yang baik tidak timbul dan tumbuh dengan sendirinya, melainkan dengan sadar di tanamkam dan di tumbuhkan, dan juga membutuhkan waktu (proses).

Perlu di ketahui bahwa budaya organisasi dapat berupa kekuatan, akan tetapi dapat pula menjadi kelemahan bagi suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan kalau mempermudah dan memperlancar proses komunikasi, mendorong berlangsungnya proses pengambilan keputusan yang efektif, memperlancar jalannya pengawasan dan menumbuhkan suburkan semangat kerjasama dan memperbesar komitmen kepada organisasi. Pada gilirannya budaya organisasi sebagai kekuatan meningkatkan efisiensi organisasi.

Bahkan dapat dinyatakan swcara aksiomatik bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat efisiensi kerjanya, sebaliknya budaya organisasi dapat menjadi sumber kelemahan bagi organisasi apabila keyakinan dan sistem nilai yang dianut tidak seirama dengan tuntutan strategi organisasi.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

1. Besaran pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang terungkap nilai koefisien korelasi regresi cukup tinggi. Hal ini bermakna bahwa dalam sebuah organisasi, pemberian motivasi melalui penerapan budaya organisasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan dengan beberapa teori yang telah ada sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi kerja ini bermakna adanya suatu dorongan atau kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja agar tercapainya tujuan. Dengan adanya motivasi ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu, sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan instansi.
3. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa individu yang memiliki budaya kerja tinggi maka dapat merubah kepribadian perilaku pegawai. Seperti halnya individu, organisasi juga mempunyai kepribadian. Kepribadian pada sebuah organisasi lebih dikenal dengan nama budaya organisasi. Sedangkan makna budaya merupakan nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru. Budaya organisasi merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang terkait, bekerja di bawah naungan suatu organisasi.

**5.2 Saran-Saran**

**5.2.1 Saran Akademik**

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi wacana memperkaya khasanah dan pengembangan keilmuan administrasi publik tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara.
2. Penerapan budaya organisasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama, sehingga penerapan budaya organisasi diperlukan kajian yang lebih mendalam dari aspek ilmu administrasi publik.

**5.2.2 Saran Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan lebih lanjut tentang kajian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.
2. Agar dapat menjadi masukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat dikembangkan melalui penerapan nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh pimpinan di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.
3. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pedoman akan pentingnya nilai-nilai motivasi dan nilai-nilai budaya yang dapat mempengaruhi perilaku pemimpin dan anggota organisasi.
4. Hasil penelitian ini menjadi pedoman yang kharismatik dalam menyelenggarakan koordinasi dan kontrol perilaku dalam setiap pekerjaan di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang.

**DAFTAR PUSTAKA**

As’ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia.* Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.

Badudu, J.S. dan Sutan Mohammad Zain. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Badrudin. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta : Bandung.

Dessler, Gary. 2008. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan  Sumber  Daya Manusia*.  *Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2006. *Organisasi dan Motivasi.* Cetakan ke-6. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi

Keban, Yeremias T. 2005. *Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu.* Yogyakarta: Gava Media.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama

Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2006. *Budaya Organisasi*, Jakarta : Rineka Cipta

Poerwadarminta, W.J.S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Pratiwi, Riska. 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*. Bandung : Universitas Kristen Maranatha

Prawirosentono, Suryadi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. *Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta : BPFE

Rivai, V. dan Ahmad F.M.B. 2005. *Performance Appraisal*, Jakarta : Raja Grafindo Semesta.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi. Edisi: Bahasa Indoensia*. *Alih Bahasa. Benyamin Molan*. Jakarta : Salemba Empa

Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Sastrohadiwiryo, S.B. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan*

*Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : Fokusmedia.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 10. Jakarta : Bumi Aksara

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2004. *Motivasi*

**JURNAL**

Chandra, Titis Krisna. 2012. *“ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor UPTD Pendidikan KecamatanTembalang di Kota Semarang) “*. Jurnal: Eprint Udinus. Semarang.

Simatupang, J. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi di Kecamatan Kota Baru Kota Jambi*. Jurnal: ePrint-Jurnal Online. USU. Medan.

**PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 9 Tahun 2014 tentang Pembentukan Organisasi Daerah

Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2015 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Kecamatan Tipe A di Kabupaten Sumedang