

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH TAMIANG**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

WAN DEDI WAHYUDI
NPM : 1720030033

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **WAN DEDI WAHYUDI**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1720030033
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya
Manusia
Judul Tesis : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH TAMIANG**

Disetujui untuk disampaikan Kepada
Panitia Ujian Tesis

Medan, 18 Maret 2019

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH TAMIANG**

WAN DEDI WAHYUDI
NPM : 1720030033

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji
yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara (UMSU)

Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar
Magister Manajemen (M.M)
Pada Hari Senin, Tanggal 18 Maret 2019

Panitia Penguji

- | | |
|---|---------|
| 1. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Ketua | 1. |
| 2. ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si
Sekretaris | 2. |
| 3. Dr. SJAHRIL EFFENDY P, M.Si., MA., M.Psi., M.H
Anggota | 3. |
| 4. FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc., Ph.D
Anggota | 4. |
| 5. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M
Anggota | 5. |

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya tulis dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH TAMIANG” adalah benar merupakan hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain dan saya akui sebagai karya sendiri tanpa unsure plagiator. Semua sumber referensi yang di kutip dan yang di rujuk telah ditulis dengan lengkap pada daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ditemukan judul penelitian yang sama maka dapat di pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Medan, Maret 2019
Penulis

WAN DEDI WAHYUDI

ABSTRAK

WAN DEDI WAHYUDI (1720030033) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, Tesis. 2019.

Penelitian ini mempunyai tujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mempergunakan pendekatan normative (*legal research*) untuk mendapatkan data *sekunder* dan pendekatan empiris (*yuridis sosiologis*), untuk memperoleh data *primer* melalui penelitian lapangan (*field research*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, berdasarkan indikator adalah sebagai berikut : Pertama, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Kedua, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Ketiga, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Ke empat, pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara serempak berpengaruh positif dan signifikan.

Untuk itu diharapkan kepada kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang meningkatkan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja agar kinerja pegawai menjadi lebih meningkat sehingga akan berpengaruh positif kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

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

ABSTRACT

WAN DEDI WAHYUDI (1720030033) Effect of Organizational Culture, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of the Education and Culture Office of Aceh Tamiang Regency, Thesis. 2019.

This study aims to determine the effect of organizational culture on the performance of employees of the Education and Culture Office of Aceh Tamiang Regency. To determine the effect of motivation on the performance of employees of the Education and Culture Office of Aceh Tamiang Regency. To determine the effect of job satisfaction on the performance of employees of the Education and Culture Office of Aceh Tamiang Regency. To determine the effect of organizational culture, motivation and job satisfaction on the performance of Aceh Tamiang District Education and Culture Office employees.

This research uses descriptive quantitative method by using a normative approach (legal research) to obtain secondary data and empirical approaches (juridical sociology), to obtain primary data through (field research).

The results of this study indicate that the influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on the performance of employees of the Education and Culture Office of Aceh Tamiang Regency, based on indicators are as follows: First, the influence of organizational culture on employee performance partially has a positive but not significant effect. Second, the influence of motivation on employee performance partially has a positive and significant effect. Third, the influence of job satisfaction on employee performance partially has a positive but not significant effect. Fourth, the influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance simultaneously has a positive and significant effect.

For this reason, it is hoped that the head of the Aceh Tamiang District Education and Culture Office will improve organizational culture, motivation and job satisfaction so that employee performance will be increased so that it will have a positive effect on the Aceh Tamiang District Education and Culture Office.

Keywords : Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan tesis dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH TAMIANG”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan tesis ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang tercinta yang telah memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya tesis ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus selaku Pembimbing I tesis,

yang telah banyak membantu penulis memberikan bimbingan dan arahan demi terselesaikannya penyusunan tesis ini..

4. Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si. MA. M.Psi, M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus selaku Pembimbing II tesis, yang telah banyak membantu penulis memberikan bimbingan dan arahan demi terselesaikannya penyusunan tesis ini.
6. Isteri dan Anak-anak tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya tesis ini.
7. Bapak Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang telah memberi izin kepada penulis dalam melakukan riset dan memberikan data-data yang diperlukan dalam penyusunan tesis.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.

Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Karang Baru, Maret 2019

Penulis

(WAN DEDI WAHYUDI)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Uraian Teoritis.....	10
1. Kinerja Pegawai	10
a. Pengertian Kinerja Pegawai	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
c. Penilaian Kinerja	11
d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2. Budaya Organisasi	13
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	13
b. Manfaat Budaya Organisasi	15
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi ..	16
d. Indikator Budaya Organisasi.....	18
3. Motivasi	18
a. Pengertian Motivasi.....	18

b. Jenis Motivasi	20
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	21
d. Indikator Motivasi.....	23
4. Kepuasan Kerja	24
a. Pengertian Kepuasan Kerja	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
c. Manfaat Kepuasan Kerja	27
d. Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja.....	27
B. Kerangka Konseptual	28
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	28
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	29
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	30
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	30
C. Hipotesis	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Definisi Operasional Variabel	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Uji Instrumen	39
G. Teknik Analisis Data.....	48
1). Analisis Regresi Linear Berganda	48
a). Uji Asumsi Klasik.....	49
(1). Uji Normalitas	49
(2). Uji Multikolinearitas	49
(3). Uji Heteroskedastisitas	50
2). Uji Hipotesis	50
a). Uji Secara Parsial (Uji t)	50

b). Uji Simultan Signifikan (Uji F)	51
3). Koefisien Determinasi (R^2).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Profil Singkat Dinas	54
2. Deskriptif Responden.....	63
3. Deskriptif Variabel Penelitian.....	64
a). Deskriptif Variabel Kinerja.....	64
b). Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	66
c). Deskriptif Variabel Motivasi	68
d). Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	70
4. Uji Asumsi Klasik	71
a. Uji Normalitas	71
b. Uji Multikolinearitas	74
c. Uji Heteroskedastisitas	75
5. Analisis Data	75
a. Regresi Linear Berganda	75
b. Uji Hipotesis	78
1) Uji Secara Parsial (Uji t).....	78
2) Uji Simultan Signifikan (Uji f).....	80
3) Koefisien Determinasi (R^2).....	81
A. Pembahasan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Instrumen Variabel Penelitian	36
Tabel III-2.	Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	37
Tabel III-3.	Daftar Populasi Pegawai.....	38
Tabel III-4.	Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi	40
Tabel III-5.	Uji Validitas Instrumen Motivasi	41
Tabel III-6.	Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	42
Tabel III-7.	Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	43
Tabel III-8.	Uji Reabilitas Instrumen Budaya Organisasi.....	44
Tabel III-9.	Uji Reabilitas Instrumen Motivasi	45
Tabel III-10.	Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	46
Tabel III-11.	Uji Reabilitas Instrumen Kinerja.....	47
Tabel III-12.	Instrumen Skala Likert.....	48
Tabel IV-1.	Jenis Kelamin	63
Tabel IV-2.	Lama Bekerja.....	63
Tabel IV-3.	Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel IV-4.	Deskriptif Variabel Kinerja	65
Tabel IV-5.	Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	67
Tabel IV-6.	Deskriptif Variabel Motivasi.....	69
Tabel IV-7.	Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel IV-8.	Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel IV-9.	Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel IV-10.	Hasil Uji Koefisien Regresi.....	76
Tabel IV-11.	Hasil Uji Parsial.....	78
Tabel IV-12.	Hasil Uji Parsial Anova	80
Tabel IV-13.	Hasil Uji Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1. Paradigma Penelitian.....	32
Gambar III-1. Kriteria Pengujian Hipotesis (uji t).....	51
Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis (uji f).....	52
Gambar IV-1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	73
Gambar IV-2. Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	73
Gambar IV-3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	75
Gambar IV-4. Kurva X_1	79
Gambar IV-5. Kurva X_2	79
Gambar IV-6. Kurva X_3	80
Gambar IV-7. Kurva Uji F (Y)	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Kinerja pegawai dalam perusahaan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia

merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang perilaku keseharian pegawai dalam bekerja masih sangat rendah yang mengakibatkan rasa memiliki terhadap organisasi masih belum optimal. Motivasi yang dirasakan masih belum optimal juga sehingga masih ditemukan pegawai yang kurang semangat di dalam melaksanakan pekerjaannya yang juga mengakibatkan kepuasan kerja juga belum maksimal sehingga kinerja pegawai yang diharapkan masih belum terpenuhi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri.

Husein, U. (2010 : 207) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Effendy P, Sjahril (2015) Budaya organisasi adalah suatu konsep (concept) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu juga karena

sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini.

Pentingnya Budaya Organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya.

Menurut Samsudin (2010 : 281) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh para

pegawai, diharapkan kinerja para pegawai semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Budaya organisasi mempengaruhi semua aspek bisnis dalam kehidupan perusahaan dikaitkan dengan hasil salah satunya adalah kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka para pembuat kebijakan harus fokus pada budaya organisasi yang berkaitan dengan pegawai dan melaksanakan kebijakan tersebut untuk meningkatkan kerjasama, saling percaya, dan menghormati pemikiran dari rekan. Jadi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Arifin (2014) bahwa budaya organisasi hanya memiliki efek positif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi sebagai pengikat yang menggabungkan sejumlah orang dari budaya perusahaan memegang nilai dan keyakinan yang kuat untuk membantu pegawai memahami apa yang terjadi dalam organisasi merupakan efek untuk kinerja pribadi dan organisasi. Jadi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dirasakan telah memberi nilai tambah dan dorongan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat di sektor publik dan sektor swasta. Jadi motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan.

Motivasi juga merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku sebagai pegawai. Motivasi yang kuat dari sebuah organisasi membantu dalam pencapaian kinerja pegawai dan juga berarti sebagai pencapaian tujuan organisasi.

Secara garis besar budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja sangat penting artinya bagi pegawai atau para pimpinan karena dengan adanya budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan membuat seseorang bersemangat dan bergairah sehingga akan tercapai suatu hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien.

Selain itu pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika pegawai merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, pegawai akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan atau produktivitas kinerjanya akan menurun.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga pemerintahan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dijelaskan oleh Tika (2012 : 121) “kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut. pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat permasalahan dan fenomena yang terjadi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu:

- 1) Masih terdapatnya perilaku budaya organisasi pegawai yang sangat rendah.
- 2) Rendahnya motivasi dari dalam diri pegawai untuk dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan.
- 3) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan masih ada yang belum merasakan kepuasan kerja.
- 4) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang masih belum optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, terdapat beberapa permasalahan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perlu dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada masalah kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang?

2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

- 1) Sebagai ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta seluruh kegiatan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan organisasi.
- 2) Bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang untuk memperbaiki budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi lebih baik.
- 2) Sebagai informasi dan evaluasi kebijakan pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang di dalam upaya mencapai tujuan dengan sumber daya yang optimal.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal ilmu manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2010 : 12) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014 : 103) “kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku

yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Wahyudi (2012 : 130) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan maupun memuaskan kebutuhannya. Dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia

berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka. Termasuk didalamnya mencakup penilaian terhadap seluruh kegiatan program dan proyek yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam kurun waktu tertentu. Menurut Wilson (2012 : 231) “penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek.

Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 67) diantaranya adalah:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

5. Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan tanggungjawab.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun pegawai. Berikut penilaian kinerja pegawai yang perlu diketahui :

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga

membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Effendy P, Sjahril (2015) budaya organisasi adalah suatu konsep (concept) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu juga karena sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini.

Husein, U. (2010 : 207) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Suharsono. (2012: 190) “menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarinya”.

Sedangkan Darmawan, D. (2013: 143) “mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain”.

Penelitian yang dilakukan Chaterina M.T dan Intan R. (2012) pada PT. Sido Muncul antara lain berimplikasi penting untuk mendorong arah riset perilaku keorganisasian yang selanjutnya perlu mempertimbangkan berbagai factor organisasional maupun individual lainnya yang memicu kinerja karyawan. Akibat lain dari budaya organisasi misalnya terhadap kinerja organisasi, pengaruh terhadap motivasi kerja dan terhadap komitmen profesional (professional commitmen).

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang

dianut oleh anggota di dalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, yang mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

b. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi.

Kreitner dan Kinichi dalam Wibowo (2010: 49) mengatakan bahwa, beberapa arti penting budaya organisasi bagi kehidupan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memberi anggota identitas.
Dengan budaya organisasi yang diciptakan dan diterapkan dalam aktivitas organisasi maka dianggap khas oleh setiap individu yang menjadi anggota organisasi itu. Kekhasan itulah yang kemudian menjadi atau memberi identitas bagi individu.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif.
Dengan menerapkan budaya yang khas maka dapat membantu individu secara kolektif membentuk perilakunya sesuai dengan budaya dalam organisasi itu. Dengan demikian maka organisasi pada dasarnya memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk membentuk komitmen pribadinya secara kolektif. Akhirnya setiap anggota merasa bangga menjadi bagian dari organisasi itu.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
Dengan terbentuknya komitmen yang tinggi maka dapat memudahkan pengelolaan berbagai potensi konflik yang terjadi di organisasi. Dengan adanya kesepakatan bersama tentang apa yang seharusnya dilakukan dan dicapai dalam organisasi itu, membuat lingkungan organisasi dan interaksi antar individu dalam organisasi itu lebih stabil. Peran budaya sebagai alat untuk meningkatkan kohesivitas karyawan dan menyatukan berbagai komponen organisasi yang memiliki cara pandang berbeda.
4. Membentuk perilaku.
Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membentuk perilaku setiap individu dalam organisasi. Pada dasarnya setiap individu yang menjadi anggota suatu organisasi harus mengenal, menerapkan dan mengembangkan budaya organisasinya. Budaya organisasi tidak statis, tetapi dinamis atau berubah (dapat berubah).

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi :

1) Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.

2) Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.

3) Karakteristik organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab,

dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

4) Proses-proses Administrasi

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.

5) Struktur Organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

6) Gaya Manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan

mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi pegawai. Selain itu ketidakseragaman gaya manajemen pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya perusahaan. Budaya yang terjadi pada perusahaan itu ialah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas suatu kebijaksanaan ataupun nilai-nilai tertentu.

d. Indikator Budaya Organisasi

Pandangan Robbins, S. dan Coulter, M. (2012) karakteristik utama yang merupakan dimensi budaya organisasi, diantaranya:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Dilihat dari sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang di dapat ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 3) Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan berbagai efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- 4) Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi terfokus pada tim ketimbang pada individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi

sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Menurut Samsudin (2010 : 281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar, populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini sebanyak 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan objek penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling yaitu teknik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogeny dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan Partial Least Square (PLS) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara etimologi motivasi berasal dari bahasa Inggris motivation yang memiliki kata dasar motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi bisa menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik itu disadari maupun tidak disadari. Motivasi berbeda dengan inspirasi

dimana mental seseorang mendapat rangsangan untuk melakukan tindakan setelah melihat atau mempelajari sesuatu yang ada di sekitar maupun akibat pengalaman sendiri. Sedangkan motivasi lebih cenderung untuk maksud dan tujuan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik.

b. Jenis Motivasi

Secara umum ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi yaitu oleh dirinya sendiri (intrinsik/internal) maupun pengaruh dari luar (ekstrinsik/eksternal).

Motivasi Intrinsik, merupakan motivasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama. Contoh Motivasi Intrinsik, memiliki dorongan keinginan dari sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapat keterampilan tertentu, mengembangkan sikap, menikmati kehidupan dan lain sebagainya.

Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang karena dipengaruhi oleh ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan dari orang lain. Contoh motivasi ekstrinsik, ingin sekedar mendapat hadiah, mendengar ucapan atau membaca dari motivator, memiliki tujuan karena perintah teman, orang tua, guru atau atasan dan lain sebagainya.

Motivasi sangat diperlukan untuk maksud dan tujuan keinginan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa factor. Faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua yaitu :

1. Faktor Internal (Intern)

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- 1) Harga diri dan Prestasi, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- 2) Kebutuhan, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 3) Harapan yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.
- 4) Tanggung jawab yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

- 5) Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
- 2) Kelompok kerja, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- 3) Kondisi kerja, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.
- 4) Keamanan dan keselamatan kerja, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- 5) Hubungan interpersonal, yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

d. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Mashlow yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2011:105) “bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri dan perwujudan diri”.

Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai. Berikut ini adalah penjelasannya :

- 1) Kebutuhan Fisik, merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan, merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.
- 4) Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari karyawan.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan ini dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan setiap individu selalu melakukan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori kebutuhan tersebut sebagai salah satu teori yang dapat dipergunakan untuk memotivasi pegawai lebih giat dalam bekerja.

Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2014 : 475) adalah :

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, ketika mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010 : 80), yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan terhadap segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ini merupakan salah satu unsur yang harus ada dalam suatu perusahaan agar dapat tercipta suatu suasana kerja yang sehat. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai tidak akan bekerja seperti apa yang diharapkan, akibatnya tujuan perusahaan yang telah ditargetkan tidak akan tercapai.

Adanya perasaan tidak puas dalam suatu perusahaan juga akan menimbulkan konflik dalam organisasi kerja, sehingga iklim kerja yang diciptakan tidak mendukung terlaksananya organisasi kerja yang harmonis dan serasi.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2000) dalam Zoeldhan (2013:156) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi *turnover*
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

d. Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja

Tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para pegawai menurut (Robbins. 2009 : 296) adalah :

1. Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi pegawai). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para pegawai dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
2. Mengetahui persepsi setiap pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan pegawai lain.
3. Mengetahui atribut-atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan pegawai.
4. Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya.

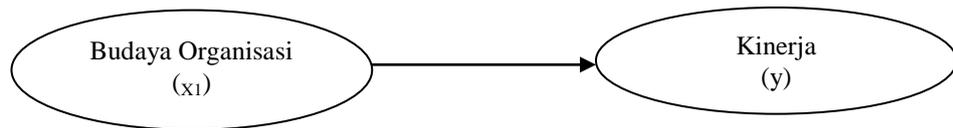
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi perusahaan, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi mempunyai peran penting karena sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Husein, U. (2010 : 207) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Febry Azhari (2016) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. Aryo Bimo Pontianak”.

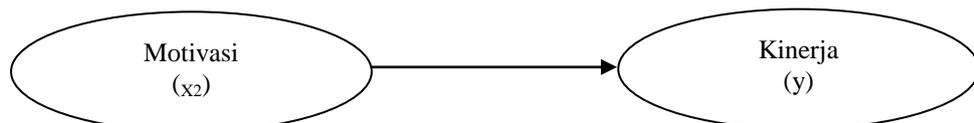


2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Samsudin (2010 : 281) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

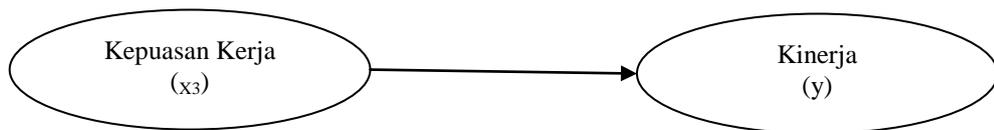
Kiki Cahaya Setiawan (2015) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”.



3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Oxy Rindiantika Sari (2018) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior”.



4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Cara-cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif

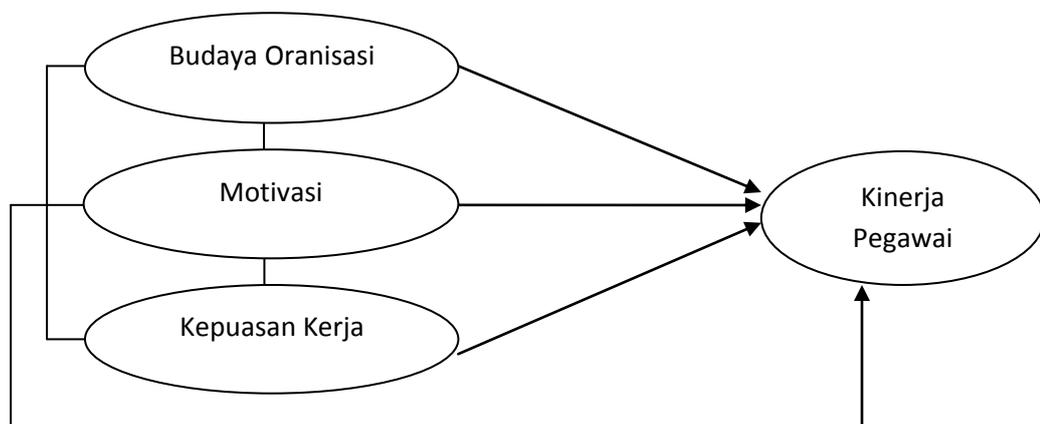
perilaku anggota organisasi. Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya.

Didalam perusahaan tentu ingin mendapatkan hal yang diinginkannya dan dicita-citakannya. Berupaya dengan sekuat tenaga untuk menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan yang besar. Kini telah berbagai macam banyaknya perusahaan berdiri di Indonesia. Bila tidak diimbangi dengan persaingan yang sehat perusahaan akan jatuh dan gagal untuk meraih harapannya. Oleh karena itu perlu diadakannya suatu motivator untuk memberikan semangat kepada pegawai. Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para pegawai akan mendapatkan apa yang diinginkan perusahaan. Tanpa adanya hal tersebut perusahaan akan susah untuk meraih harapan yang diinginkannya. Bagus tidaknya perusahaan berkembang dan sukses tergantung kepada para pegawainya yang bekerja di perusahaan tersebut. Penuh dengan tantangan untuk mendapatkan karyawan yang bekerja dengan sekuat tenaga. Perlu dengan motivasi yang kuat untuk memotivasi para pegawai, agar hasil yang didapatkan perusahaan bisa memuaskan. Begitu amat penting suatu motivasi bagi kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung lebih efektif dalam bekerja daripada pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, ketika mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Eritha Sulastri, Saladin Ghalib dan Taharuddin (2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kuala Kapuas.

Berdasarkan uraian diatas, pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar II-1. Paradigma penelitian

Sumber : Herdian, Delvani. 2016 (Diolah oleh peneliti)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena–fenomena yang kompleks. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis ini adalah :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Ada pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11) “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y yang seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu”. Penelitian ini untuk melihat pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun penelitian adalah explanatory research, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

Penelitian ini mempunyai tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif.

B. Defenisi Operasional Variabel

Sugiono (2016 : 38) “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y) adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka.
2. Budaya organisasi (X_1) adalah merupakan proses keyakinan dan nilai bersama yang dianut oleh anggota di dalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, yang mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.
3. Motivasi (X_2) adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.
4. Kepuasan kerja (X_3) adalah suatu upaya menciptakan bentuk kepuasan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Tabel III-1 Instrumen Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
KINERJA (Y)	Menurut Hasibuan (2014:103) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin dalam bekerja 4. Inisiatif 5. Tanggung Jawab
BUDAYA ORGANISASI (X ₁)	Menurut Darmawan, D (2013:143) budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Orientasi hasil 3. Orientasi orang 4. Orientasi tim
MOTIVASI (X ₂)	Menurut Samsudin (2010 : 281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan diri
KEPUASAN KERJA (X ₃)	Menurut Handoko (2012 : 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri 2. Kepuasan pemberian gaji 3. Kepuasan terhadap promosi 4. Kepuasan terhadap atasan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh
Tamiang Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten
Aceh Tamiang.

Waktu penelitian : November 2018 s/d Maret 2019.

Tabel III.2 Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov-18				Des-18				Jan-19				Feb-19				Mar-19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul Tesis			■																	
2	Riset Awal Penelitian				■	■															
3	Pembuatan Proposal Tesis						■														
4	Bimbingan Proposal Tesis						■	■	■												
5	Seminar Proposal Tesis										■										
6	Pengumpulan Data										■	■									
7	Pengolahan Data dan Proses Pembuatan Tesis													■	■						
8	Bimbingan Tesis														■	■	■				
9	Seminar Hasil																			■	
10	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2012:72) ”populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada

penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 70 orang.

Tabel III.3

Daftar Populasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang

No.	Bidang	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Sekretariat	24
2	Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal	09
3	Pembinaan Pendidikan Dasar	15
4	Pembinaan Ketenagaan	14
5	Kebudayaan	08
	Total	70

2. Sampel

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yakni teknik penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel, menurut Sugiono (2012:88) “adapun sampel nya merupakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel”.

Berdasarkan Sugiono sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuesioner. Menurut Sugiono (2012:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini

responden adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 70 orang yang dijadikan sampel penelitian.

F. Uji Instrumen

Selanjutnya sebelum kuesioner disebarakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Validitas Instrumen

Sugiyono (2012 : 109) “uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan kuesioner”. Uji Validitas ini dilakukan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 70 orang. Kriteria penentuan valid tidaknya instrumen adalah adanya dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Rumus validitas Instrumen yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefesien korelasi person antara item Instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

x : Skor item Instrumen yang akan digunakan

y : Skor semua item Instrumen dalam variabel tersebut

n : Jumlah responden

a. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Tabel III.4 Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

		Correlations								
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Skor total
Item 1	Pearson Correlation	1	,326**	,579**	,452**	,670**	,430**	,397**	,303	,673**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,000	,000	,000	,001	,011	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 2	Pearson Correlation	,326**	1	,574**	,611**	,198	,598**	,558**	,571**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,000	,101	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 3	Pearson Correlation	,579**	,574**	1	,768**	,672**	,778**	,782**	,703**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 4	Pearson Correlation	,452**	,611**	,768**	1	,533**	,704**	,705**	,784**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 5	Pearson Correlation	,670**	,198	,672**	,533**	1	,571**	,393**	,431**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,101	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 6	Pearson Correlation	,430**	,598**	,778**	,704**	,571**	1	,667**	,573**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 7	Pearson Correlation	,397**	,558**	,782**	,705**	,393**	,667**	1	,636**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 8	Pearson Correlation	,303	,571**	,703**	,784**	,431**	,573**	,636**	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Skor total	Pearson Correlation	,673**	,706**	,921**	,877**	,710**	,831**	,805**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel III.4 dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen mengenai Budaya Organisasi. Sampel (n) sebanyak 70 responden berarti $r_{tabel} = 0,235$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Instrumen Motivasi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrument motivasi.

Tabel III.5 Uji Validitas Instrumen Motivasi

		Correlations								
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Skor total
Item 1	Pearson Correlation	1	,564**	,389**	-,035	-,107	-,242*	-,088	,188	,304*
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,775	,379	,043	,468	,119	,011
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 2	Pearson Correlation	,564**	1	,669**	,219	,182	,052	,135	,272*	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,069	,132	,667	,264	,023	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 3	Pearson Correlation	,389**	,669**	1	,503**	,302*	,134	,125	,359**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,011	,268	,301	,002	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 4	Pearson Correlation	-,035	,219	,503**	1	,603**	,313**	,134	,470**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,775	,069	,000		,000	,008	,269	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 5	Pearson Correlation	-,107	,182	,302*	,603**	1	,667**	,343**	,469**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,379	,132	,011	,000		,000	,004	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 6	Pearson Correlation	-,242*	,052	,134	,313**	,667**	1	,358**	,327**	,534**
	Sig. (2-tailed)	,043	,667	,268	,008	,000		,002	,006	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 7	Pearson Correlation	-,088	,135	,125	,134	,343**	,358**	1	,536**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,468	,264	,301	,269	,004	,002		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 8	Pearson Correlation	,188	,272*	,359**	,470**	,469**	,327**	,536**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,119	,023	,002	,000	,000	,006	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Skor Total	Pearson Correlation	,304*	,610**	,715**	,698**	,733**	,534**	,512**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel III.5 dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen mengenai Motivasi. Sampel (n) sebanyak 70 responden berarti $r_{tabel} = 0,235$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrument kepuasan kerja

Tabel III.6 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

		Correlations								
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,414**	,372**	-,006	-,008	,153	,296*	,346**	,633**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,963	,950	,207	,013	,003	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 2	Pearson Correlation	,414**	1	,892**	,089	,296*	-,007	,069	,019	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,463	,013	,952	,569	,876	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 3	Pearson Correlation	,372**	,892**	1	,139	,273*	,211	,047	,002	,709**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,251	,022	,080	,699	,987	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 4	Pearson Correlation	-,006	,089	,139	1	-,114	-,234	,542**	,545**	,315**
	Sig. (2-tailed)	,963	,463	,251		,346	,051	,000	,000	,008
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 5	Pearson Correlation	-,008	,296*	,273*	-,114	1	,175	-,060	-,067	,515**
	Sig. (2-tailed)	,950	,013	,022	,346		,147	,623	,581	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 6	Pearson Correlation	,153	-,007	,211	-,234	,175	1	-,095	-,085	,323**
	Sig. (2-tailed)	,207	,952	,080	,051	,147		,432	,484	,006
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 7	Pearson Correlation	,296*	,069	,047	,542**	-,060	-,095	1	,892**	,497**
	Sig. (2-tailed)	,013	,569	,699	,000	,623	,432		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 8	Pearson Correlation	,346**	,019	,002	,545**	-,067	-,085	,892**	1	,495**
	Sig. (2-tailed)	,003	,876	,987	,000	,581	,484	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Skor Total	Pearson Correlation	,633**	,650**	,709**	,315**	,515**	,323**	,497**	,495**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,000	,006	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel III.6 dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen mengenai kepuasan kerja. Sampel (n) sebanyak 70 responden berarti $r_{tabel} = 0,235$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Instrument Kinerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrument kinerja.

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Kinerja

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor total
Item 1	Pearson Correlation	1	,421**	,167	,371**	,217	,381**	,275*	,173	,217	,045	,507**
	Sig. (2-tailed)		,000	,168	,002	,071	,001	,021	,152	,071	,712	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 2	Pearson Correlation	,421**	1	,364**	,129	,280*	,544**	,462**	,442**	,427**	,443**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,289	,019	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 3	Pearson Correlation	,167	,364**	1	,464**	,272*	,263*	,263*	,257*	,272*	,190	,541**
	Sig. (2-tailed)	,168	,002		,000	,023	,028	,028	,032	,023	,116	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 4	Pearson Correlation	,371**	,129	,464**	1	,345**	,239*	,239*	,053	,345**	,235	,471**
	Sig. (2-tailed)	,002	,289	,000		,003	,047	,047	,664	,003	,051	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 5	Pearson Correlation	,217	,280*	,272*	,345**	1	,773**	,610**	,347**	,563**	,376**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,071	,019	,023	,003		,000	,000	,003	,000	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 6	Pearson Correlation	,381**	,544**	,263*	,239*	,773**	1	,818**	,506**	,610**	,498**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,028	,047	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 7	Pearson Correlation	,275*	,462**	,263*	,239*	,610**	,818**	1	,597**	,610**	,498**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,028	,047	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 8	Pearson Correlation	,173	,442**	,257*	,053	,347**	,506**	,597**	1	,428**	,124	,621**
	Sig. (2-tailed)	,152	,000	,032	,664	,003	,000	,000		,000	,308	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 9	Pearson Correlation	,217	,427**	,272*	,345**	,563**	,610**	,610**	,428**	1	,530**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,071	,000	,023	,003	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Item 10	Pearson Correlation	,045	,443**	,190	,235	,376**	,498**	,498**	,124	,530**	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	,712	,000	,116	,051	,001	,000	,000	,308	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Skor total	Pearson Correlation	,507**	,755**	,541**	,471**	,665**	,827**	,789**	,621**	,733**	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel III.7 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai kinerja. Sampel (n) sebanyak 70 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,235$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

2. Realibilitas Instrumen

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai koefesien reabilitas (Cronbach's Alpha) > 0,6 maka instrumen memiliki realibilitas yang baik atau dengan kata lain intrumen adalah reliable atau terpercaya. Rumus realibilitas instrumen yaitu:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reabilitas Instrumen

k = banyaknya butiran pertanyaan

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_i^2 = Varians total

a. Uji Reabilitas Instrument Budaya Organisasi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji reabilitas instrument budaya organisasi

Tabel III.8 Uji Reabilitas Instrumen Budaya Organisasi

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	8

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,907. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen Budaya Organisasi memiliki reabilitas yang baik.

b. Uji Reabilitas Instrument Motivasi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji reabilitas instrument motivasi

Tabel III.9 Uji Reabilitas Instrumen Motivasi

	N	%
Valid	70	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	8

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,769. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi memiliki reabilitas yang baik.

c. Uji Reabilitas Instrument Kepuasan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji reabilitas instrument kepuasan kerja

Tabel III.10
Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	8

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,640. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja memiliki reabilitas yang baik.

d. Uji Reabilitas Instrument Kinerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji reabilitas instrument kinerja

Tabel III.11
Uji Reabilitas Instrumen Kinerja

		N	%
	Valid	70	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	10

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,818. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja memiliki reabilitas yang baik.

3. Skala instrumen

Menurut Sugiyono (2012:86) mengatakan bahwa skala likert yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Dengan Skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Skala likert menggunakan lima tingkatan sebagai berikut:

Tabel III.12 Instrumen Skala likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:86)

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X1 = budaya organisasi

X2 = motivasi

X3 = Kepuasan Kerja

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 , budaya organisasi

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 , motivasi

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 , Kepuasan kerja

a = Konstanta

ϵ = standar error

Sebelum melakukan metode regresi linear berganda perlu dilakukan pengujian, seperti:

a) Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

(1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik. Analisa grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*.

(2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

(3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot maupun uji Glesjer.

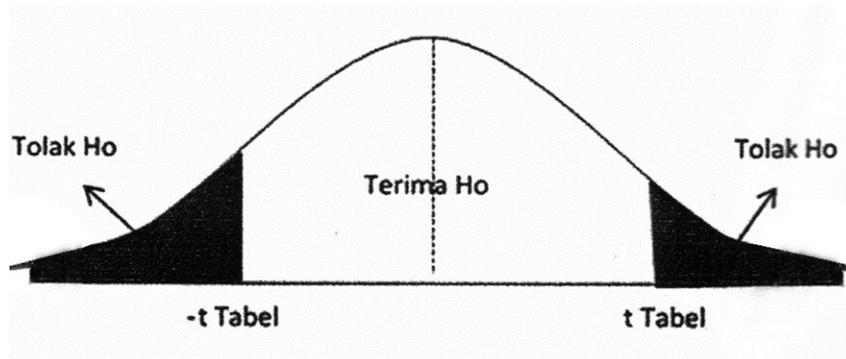
2) Uji Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:244) “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

1. Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
2. Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. > 0,05

Rumus Uji t adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2012:244)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien relasi

n = jumlah sampel

b) Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

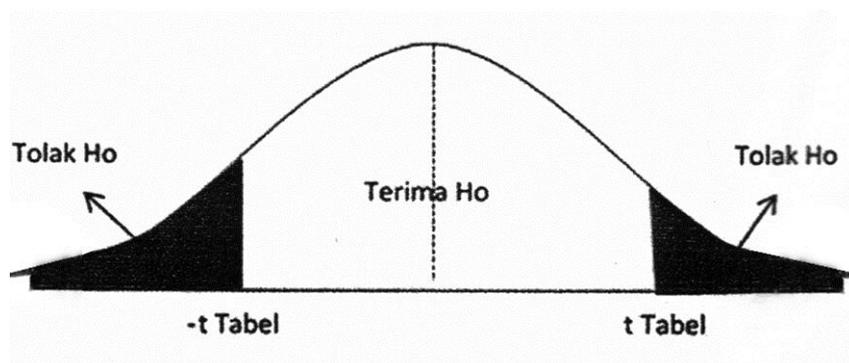
Bentuk pengujiannya :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi:

- 1) Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau Sig. $<$ 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- 2) Jika nilai F hitung $<$ F tabel atau Sig. $>$ 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:57) sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_h = F hitung

n = banyak sampel

k = jumlah variabel independen

R = Koefisien determinasi

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya yaitu:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang

Awalnya Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPK) yang menangani pendidikan di wilayah Tamiang berkantor induk pada SKPK Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur yang berkedudukan di Kota Langsa. Pada saat itu di wilayah Tamiang terbentuk beberapa kantor cabang pendidikan yang bertugas membantu untuk menangani pendidikan khususnya sekolah-sekolah yang berada di wilayah Tamiang yang disebut dengan Kantor Dinas Pendidikan Cabang yang berada pada setiap kecamatan.

Seiring dengan laju perkembangan Otonomi Daerah di Indonesia, pada tanggal 2 Juli 2002 terjadi pemekaran wilayah Kabupaten Aceh Timur yang menjadikan wilayah Tamiang terpisah dari kabupaten induk yakni Kabupaten Aceh Timur dan menjadi kabupaten tersendiri dengan sebutan “Kabupaten Aceh Tamiang”. Proses pemekaran ini di dasari dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Luwes, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam kondisi tersebut, maka dibentuklah SKPK Dinas, Badan dan Kantor sebagai lembaga teknis dan lembaga koordinasi pemerintah yang baru di Kabupaten Aceh Tamiang, termasuk di dalamnya Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang yang diatur dengan Perda (Peraturan Daerah) Nomor 10 Tahun 2002 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tamiang, dengan wilayah kerja semua jenjang pendidikan yang berada

dalam wilayah Kabupaten Aceh Tamiang dari TK/RA, SD/MI, SMP/MTs sampai ke jenjang SMA/SMK/MA.

Selanjutnya, setelah dikeluarkannya Qanun Kabupaten Aceh Tamiang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, maka berubahlah nama institusi pendidikan di Kabupaten Aceh Tamiang dari nama DINAS PENDIDIKAN Kabupaten Aceh Tamiang menjadi DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN Kabupaten Aceh Tamiang yang ditugasi dengan beban ganda yaitu :

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan, dan
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kebudayaan.

Seiring dengan perubahan nomenklatur ini, institusi pendidikan dan kebudayaan sebagaimana tersebut di atas juga melaksanakan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengamatkan bahwa jenjang pendidikan menengah beralih kewenangannya dari kewenangan pemerintah kabupaten/kota berpindah menjadi kewenangan pemerintah provinsi. Artinya SKPK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang hanya mengelola jenjang pendidikan TK/RA, SD/MI, SMP/MTs.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas pokok yang luas dan kompleks. Secara umum tugas pokok tersebut adalah membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan. Rincian uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan dan unit kerja dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Tamiang Nomor 8 Tahun 2016

tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang dan berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Tamiang Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang pendidikan dan kebudayaan, mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan;
- b. penyelenggaraan dan pengawasan pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan luar sekolah serta bina program;
- c. penyelenggaraan dan pengawasan peningkatan mutu pendidikan;
- d. penyusunan kebijakan teknis di bidang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan luar sekolah serta bina program;
- e. pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pendidikan dan kebudayaan;
- f. pelaksanaan dan pembinaan teknis pada pendidikan luar sekolah yang meliputi pengembangan mutu dan tenaga kependidikan serta sarana dan prasarana;
- g. pelaksanaan dan pembinaan teknis terhadap bidang kebudayaan yang meliputi pengembangan mutu pelaku budaya serta peningkatan sarana dan prasana seta pengelolaan dan pengembangan situs-situs bersejarah;
- h. pengelolaan administrasi umum, yang meliputi pekerjaan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan/peralatan, organisasi dan ketatalaksanaan.

- i. pembinaan UPTD dan kelompok jabatan fungsional sesuai dengan lingkup tugasnya.

Untuk menyelenggarakan fungsi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai kewenangan:

- a. mengembangkan dan mengatur berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan serta menambah materi muatan lokal sesuai dengan Syariat Islam;
- b. mengembangkan dan mengatur Lembaga Pendidikan Agama Islam bagi pemeluknya pada berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan;
- c. menetapkan kebijakan tentang penerimaan siswa dari masyarakat minoritas, terbelakang dan atau tidak mampu;
- d. menyediakan bantuan pengadaan buku pelajaran pokok pendidikan untuk Taman Kanak-kanak, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Anak Usia Dini;
- e. menyelenggarakan sekolah luar biasa dan balai pelatihan atau penataran guru;
- f. penyusunan rencana strategis pendidikan, kebudayaan, pelaksanaan evaluasi dan monitoring bidang pendidikan dan kebudayaan;
- g. merencanakan dan mengendalikan pembangunan regional secara makro bidang pendidikan dan kebudayaan;
- h. melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan dan pengajaran serta pemahaman terhadap makna kebudayaan; dan
- i. mengalokasikan sumber daya manusia potensial.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Tamiang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan

kebudayaan berdasarkan azas otonomi serta melaksanakan tugas pembantuan yang diserahkan kepada pemerintah daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai fungsi :

- a. Pengaturan dan pengurusan kegiatan teknis operasional di bidang pendidikan dan kebudayaan meliputi Pendidikan Pra Sekolah, Dasar dan Lanjutan, Pendidikan Menengah serta Pendidikan Luar Sekolah yang secara keseluruhan terintegrasi dengan kebudayaan berdasarkan kebijakan Bupati;
- b. Pelaksanaan pengembangan program pemerintah daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan;
- c. Pelaksanaan pelayanan di bidang pendidikan dan kebudayaan.

Berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Tamiang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang dan berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Tamiang Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebagai berikut:

a. Kepala Dinas:

Kepala Dinas mempunyai Tugas memimpin SKPK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam pelaksanaan tugas umum pemerintah di bidang pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan luar biasa dan luar sekolah berdasarkan peraturan dan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran tugas pokok Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang.

b. Sekretariat :

Sekretaris mempunyai Tugas memimpin sekretariat dalam pelaksanaan kegiatan pengelolaan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, keuangan, perpustakaan, kepegawaian, hukum dan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran tugas pokok SKPK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Membawahi :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, tugasnya adalah mengumpulkan dan mengolah data, mengagenda surat-surat masuk dan keluar, menata arsip, mengelola barang, mengelola gudang, pengelola kebersihan, pramu Acara/protokoler, mengusulkan kenaikan pangkat/golongan pegawai, dan mengusulkan kenaikan gaji berkala pegawai.
2. Sub Bagian Program dan Pelaporan, tugasnya adalah menyiapkan data untuk penyusunan anggaran, menyusun rencana dan program untuk kegiatan, menyusun anggaran rutin dan pembangunan, menyiapkan administrasi anggaran rutin dan pembangunan, menyiapkan administrasi pelelangan, menyusun laporan kegiatan fisik dan keuangan triwulanan dan semeseran, dan menyusun laporan tahunan LAKIP, LPPD dan LKPJ.
3. Sub Bagian Keuangan, tugasnya adalah menyiapkan administrasi keuangan, menyiapkan daftar gaji PNS, menyiapkan daftar gaji/honorarium Non-PNS, menyiapkan SPP/SMP gaji dan tunjangan, menyiapkan SPP/SPM belanja barang dan jasa, menyiapkan laporan fisik dan keuangan triwulanan dan tahunan, dan menyiapkan laporan keuangan tahunan.

c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non-Formal :

Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia dan Pendidikan Non-Formal mempunyai Tugas memimpin bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non-Formal dalam pelaksanaan pembinaan, pemberian bantuan

sarana dan prasarana pendidikan PAUD dan PNF, sesuai dengan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran tugas pokok SKPK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Membawahi :

1. Seksi Kurikulum dan Penilaian, tugasnya adalah melaksanakan pengumpulan data, melaksanakan pengadministrasian umum, melaksanakan pengembangan kurikulum PAUD dan PNF, melaksanakan penilaian terhadap peserta didik PAUD & PNF, melaksanakan peningkatan mutu proses belajar, mengajar dan bermain pada lembaga PAUD.
2. Seksi Kelembagaan, Sarana dan Prasarana tugasnya adalah melaksanakan pengumpulan data, menetapkan standarisasi lembaga PAUD dan PNF, melaksanakan pemrosesan pemberian bantuan sarana dan prasarana pada lembaga PAUD dan PNF, dan melaksanakan penilaian terhadap peserta didik PAUD & PNF, melaksanakan peningkatan mutu proses belajar, mengajar dan bermain pada lembaga PAUD.
3. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter, tugasnya adalah melaksanakan pengumpulan data, mengembangkan pembinaan kemitraan dan pengawasan tenaga pendidik, melaksanakan pembangunan karakter terhadap peserta didik, melaksanakan pembangunan karakter terhadap tenaga pendidik dan pengelola PAUD dan PNF.

d. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar :

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai Tugas memimpin bidang Pendidikan Dasar dalam pelaksanaan pengembangan kurikulum, pelaksanaan sertifikasi tenaga pendidik, penetapan angka kredit guru SD/SMP dan pemberian bantuan sarana, sesuai dengan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran tugas pokok SKPK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Membawahi :

1. Seksi Kurikulum dan Penilaian, tugasnya adalah melaksanakan pengumpulan data, melaksanakan pengembangan kurikulum SD dan SMP, melaksanakan penilaian terhadap peserta didik SD & SMP, melaksanakan peningkatan mutu proses belajar mengajar di SD & SMP.
2. Seksi Kelembagaan, Sarana dan Prasarana, tugasnya adalah melaksanakan pengumpulan data, menetapkan standarisasi lembaga SD dan SMP, melaksanakan pemrosesan pemberian bantuan sarana dan prasarana pada lembaga SD dan SMP dan melaksanakan penilaian terhadap peserta didik SD & SMP, melaksanakan peningkatan mutu proses belajar mengajar di SD & SMP.
3. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter, tugasnya adalah melaksanakan pengumpulan data, mengembangkan pembinaan kemitraan dan pengawasan tenaga pendidik, melaksanakan pembangunan karakter terhadap peserta didik, melaksanakan pembangunan karakter terhadap tenaga pendidik dan pengelola SD dan SMP.

e. Bidang Kebudayaan :

Bidang Kebudayaan mempunyai Tugas memimpin bidang kebudayaan dalam pelaksanaan pengembangan budaya, seni, tradisi dan sejarah serta membina partisipasi masyarakat dalam mengelola seni, budaya dan tradisi setempat serta pemberian bantuan sarana, sesuai dengan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran tugas pokok SKPK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Membawahi :

1. Seksi Cagar Budaya dan Museum, tugasnya adalah melaksanakan pendataan situs budaya, melaksanakan pengembangan situs budaya, melaksanakan dan mengelola cagar budaya, meningkatkan fungsi dan kapasitas museum, dan mengelola kekayaan budaya.

2. Seksi Sejarah dan Tradisi, tugasnya adalah melaksanakan pengkajian arkeologi sejarah, melakukan ekspose sejarah tamiang, dan melakukan ekpose tradisi tamiang.
3. Seksi Kesenian dan Budaya, tugasnya adalah melaksanakan pengembangan nilai budaya, meningkatkan kapasitas pelaku seni, melakdamakan pagelaran dan festival seni, dan melaksanakan expo/pameran seni. melakukan ekspose sejarah tamiang, dan melakukan ekpose tradisi tamiang.

f. Bidang Pembinaan Ketenagaan :

Bidang Pembinaan Ketenagaan mempunyai Tugas memimpin bidang pembinaan ketenagaan dalam pelaksanaan pengembangan ketenagaan agar berkemampuan dalam hal peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam segi mutu, kompetensi, profesional, keterampilan, kecerdasan serta peberian bantuan sarana, sesuai dengan perundang-undangan.

Membawahi :

1. Seksi Tenaga Pendidik, tugasnya adalah meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, meningkatkan kulifikasi pendidikan tenaga pendidik, dan meningkatkan penguatan karakter tenaga pendidik.
2. Seksi Tenaga kependidikan, tugasnya adalah meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan, meningkatkan penguatan karakter tenaga kependidikan, dan meningkatkan kompetensi dan profesionalitas pengawas sekolah.
3. Seksi Pengembangan karir, tugasnya adalah melakukan pengembangan karir tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, melaksanakan pelatihan-pekatihan guna peningkatan mutu ketenagaan, dan mengadakan apresiasi terhadap hasil yang dicapai oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Deskriptif Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 70 pegawai yang dijadikan responden di peroleh karakteristik sebagai berikut :

Tabel IV-1.

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	36	51,43	51,43	51,43
Perempuan	34	48,57	48,57	100,00
Total	70	100,00	100,00	

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel IV-1 diketahui bahwa responden penelitian menunjukkan bahwa 51,43% atau sebanyak 36 orang responden laki-laki dan 48,57% atau 34 orang responden perempuan, sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Tabel IV-2.

Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 5 tahun	13	18,57	18,57	18,57
6 - 10 tahun	25	35,71	35,71	54,29
> 10 tahun	32	45,71	45,71	100,00
Total	70	100,00	100,00	

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel IV-2 diketahui bahwa responden penelitian menunjukkan bahwa 18,57% atau sebanyak 13 orang adalah responden yang masa kerjanya 0- 5 tahun, 35,71% atau sebanyak 25 orang adalah responden yang masa kerjanya 6-10 tahun, dan 45,71% atau sebanyak 32 orang adalah responden yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun. Mayoritas masa kerja responden adalah lebih dari 10 tahun, sehingga pegawai yang ada

pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang memiliki pengalaman yang baik.

Tabel IV-3

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	7	10,00	10,00	10,00
S1	41	58,57	58,57	68,57
D3	6	8,57	8,57	77,14
D2	1	1,43	1,43	78,57
SMA	15	21,43	21,43	100,00
Total	70	100,00	100,00	

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel IV-3 diketahui bahwa responden penelitian menunjukkan bahwa 10% atau sebanyak 7 orang terdiri dari responden berpendidikan S2, 58,57 % atau sebanyak 41 orang terdiri dari responden berpendidikan S1, 8,57 % atau sebanyak 6 orang terdiri dari responden berpendidikan D III, 1,43 % atau sebanyak 1 orang terdiri dari responden berpendidikan D II, 21,43 % atau 15 orang terdiri dari responden berpendidikan SMA. Sebagian besar pendidikan responden adalah S1, hal ini dikarenakan dalam penerimaan calon pegawai yang diterima berpendidikan strata 1.

3. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (dependent variabel) adalah kinerja (Y) dan tiga variabel bebas (independent variabel) yang terdiri dari variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3)

a). Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan Statistic Descriptive frekuensi pada SPSS 20.

Tabel IV-4 Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Sampel
1.	Saya merasa kualitas kerja yang saya hasil kan sudah baik.	3	4,3	59	84,3	6	8,6	2	2,9	0	0,0	70
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.	3	4,3	24	34,3	41	58,6	2	2,9	0	0,0	70
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	1	1,4	53	75,7	16	22,9	0	0,0	0	0,0	70
4.	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	1	1,4	64	91,4	5	7,1	0	0,0	0	0,0	70
5.	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	5	7,1	63	90,0	2	2,9	0	0,0	0	0,0	70
6.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	6	8,6	64	91,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70
7.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda	6	8,6	64	91,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70
8.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	8	11,4	47	67,1	15	21,4	0	0,0	0	0,0	70
9.	Saya masuk kerja dengan tepat waktu, saya pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan	5	7,1	63	90,0	2	2,9	0	0,0	0	0,0	70
10	Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan saya di dokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan	5	7,1	39	55,7	26	37,1	0	0,0	0	0,0	70
	Total	43	61,4	540	771,4	113	161,4	4	5,714	0	0	
	Sampel	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Sumber : data diolah 2019

- 1). Jawaban responden tentang kualitas kerja yang dihasilkan telah baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 84,3%.
- 2). Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan baik dalam waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab ragu-ragu sebesar 58,6%.

- 3). Jawaban responden tentang pekerjaan yang diselesaikan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75,7%.
- 4). Jawaban responden tentang keterampilan pegawai dalam bekerja dan adanya inisiatif untuk membantu rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 91,4%.
- 5) Jawaban responden tentang kualitas kerja yang dihasilkan lebih baik dari pegawai yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 90,0%.
- 6). Jawaban responden tentang pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 91,4%.
- 7). Jawaban responden tentang kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 91,4%.
- 8). Jawaban responden tentang ketaatan pegawai terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,1%.
- 9). Jawaban responden tentang masuk dan pulang kerja tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan, seluruh responden menjawab setuju sebesar 90,0%
- 10). Jawaban responden tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan saya di dokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,7%.

b). Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan Statistic Descriptive frekuensi pada SPSS 20.

Tabel IV-5

Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Sampel
1.	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	2	2,9	42	60,0	23	32,9	2	2,9	1	1,4	70
2.	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	2	2,9	39	55,7	28	40,0	0	0,0	1	1,4	70
3.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	7	10,0	61	87,1	1	1,4	0	0,0	1	1,4	70
4.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	6	8,6	58	82,9	5	7,1	0	0,0	1	1,4	70
5.	Saya berusaha mengerjakan dengan sungguh-sungguh	4	5,7	52	74,3	13	18,6	0	0,0	1	1,4	70
6.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi kantor	4	5,7	61	87,1	4	5,7	0	0,0	1	1,4	70
7.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	13	18,6	56	80,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	70
8.	Di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan	7	10,0	48	68,6	14	20,0	0	0,0	1	1,4	70
	Total	45	64,3	417	595,7	88	125,7	2	2,8	8	11,4	
	Sampel	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Sumber : data diolah 2019

- 1). Jawaban responden tentang pimpinan yang meminta pegawai untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60 %.
- 2). Jawaban responden tentang pimpinan yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,7 %.
- 3). Jawaban responden tentang bekerja untuk mencapai hasil yang optimal, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 87,1 %.
- 4). Jawaban responden tentang pegawai bekerja untuk mencapai hasil yang optimal harus memperhatikan proses dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 82,9 %
- 5). Jawaban responden tentang pekerjaan dikerjakan dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74,3 %.
- 6). Jawaban responden tentang pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya karena dapat memberikan manfaat bagi kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 87,1 %.
- 7). Jawaban responden tentang pegawai yang merasa senang dengan kerjasama tim, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 80.0 %.
- 8). Jawaban responden tentang pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,6 %.

c). Deskriptif Variabel Motivasi

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan Statistic Descriptive frekuensi pada SPSS 20.

Tabel IV-6
Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Sampel
1.	Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan	7	10,0	58	82,9	4	5,7	0	0,0	1	1,4	70
2.	Insentif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan	0	0,0	20	28,6	44	62,9	5	7,1	1	1,4	70
3.	Bantuan perumahan bagi pegawai	0	0,0	16	22,9	40	57,1	13	18,6	1	1,4	70
4.	Jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja dijamin.	2	2,9	37	52,9	21	30,0	10	14,3	0	0,0	70
5.	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	1	1,4	20	28,6	33	47,1	16	22,9	0	0,0	70
6.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan	1	1,4	30	42,9	38	54,3	1	1,4	0	0,0	70
7.	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan	2	2,9	23	32,9	42	60,0	3	4,3	0	0,0	70
8.	Dengan kekuasaan, anda dapat lebih dihormati	11	15,7	30	42,9	29	41,4	0	0,0	0	0,0	70
	Total	24,0	34,3	234,0	334,3	251,0	358,6	48,0	68,6	3,0	4,3	
	Sampel	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Sumber : data diolah 2019

- 1). Jawaban responden tentang penghasilan yang telah memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 82,9 %.
- 2). Jawaban responden tentang insentif yang telah memuaskan , mayoritas responden menjawab ragu-ragu sebesar 62,9 %.
- 3). Jawaban responden tentang bantuan perumahan, mayoritas responden menjawab ragu-ragu sebesar 57,1 %.
- 4). Jawaban responden tentang jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,9 %.
- 5). Jawaban responden tentang hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab ragu-ragu sebesar 47,1 %.

- 6). Jawaban responden tentang penyesuaian dengan lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab ragu-ragu sebesar 54,3%.
- 7). Jawaban responden tentang hasil kerja yang dilaksanakan layak mendapat penghargaan , mayoritas responden menjawab ragu-ragu sebesar 60.0 %.
- 8). Jawaban responden tentang kekuasaan pegawai lebih dihormati, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,9 %.

d). Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan Statistic Descriptive frekuensi pada SPSS 20.

Tabel IV-7 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Sampel
1.	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini	3	4,3	16	22,9	25	35,7	26	37,1	0	0,0	70
2.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan tidaktergantungan	0	0,0	21	30,0	21	30,0	24	34,3	4	5,7	70
3.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki	7	10,0	59	84,3	3	4,3	1	1,4	0	0,0	70
4.	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima	15	21,4	55	78,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70
5.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	12	17,1	36	51,4	8	11,4	12	17,1	2	2,9	70
6.	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai	9	12,9	58	82,9	2	2,9	1	1,4	0	0,0	70
7.	Promosi terhadap pegawai dilakukan secara obyektif	19	27,1	51	72,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70
8.	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	16	22,9	54	77,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70
	Total	81,0	115,7	350,0	500,0	59,0	84,3	64,0	91,4	6,0	8,6	
	Sampel	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	

Sumber : data diolah 2019

- 1). Jawaban responden tentang pegawai yang antusias terhadap pekerjaannya, seluruh responden menjawab tidak setuju sebesar 37,1%.
- 2). Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memberi peluang untuk mengambil keputusan sendiri, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebesar 34,3%.
- 3). Jawaban responden tentang perasaan bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 84,3%.
- 4). Jawaban responden tentang tunjangan yang diterima diluar gaji pokok telah memuaskan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,6%.
- 5). Jawaban responden tentang gaji yang diterima sudah memuaskan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4%.
- 6). Jawaban responden tentang prestasi kerja yang baik akan mendapatkan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 82,9%.
- 7). Jawaban responden tentang promosi jabatan dilakukan secara objektif, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,9%.
- 8). Jawaban responden tentang atasan yang memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77,1%.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,52553887
	Absolute	,129
Most Extreme Differences	Positive	,129
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		1,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,192

a. Test distribution is Normal.

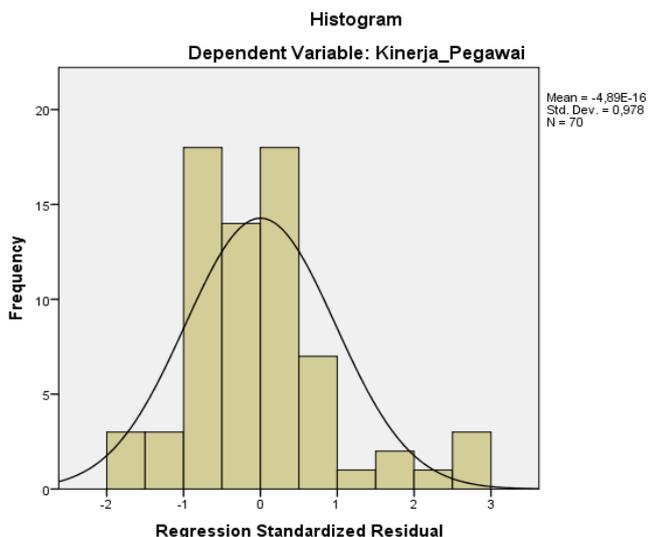
b. Calculated from data.

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

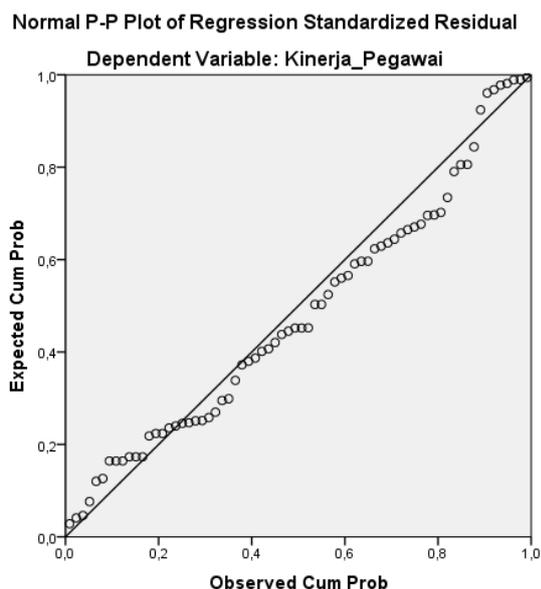
Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,192 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov test* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

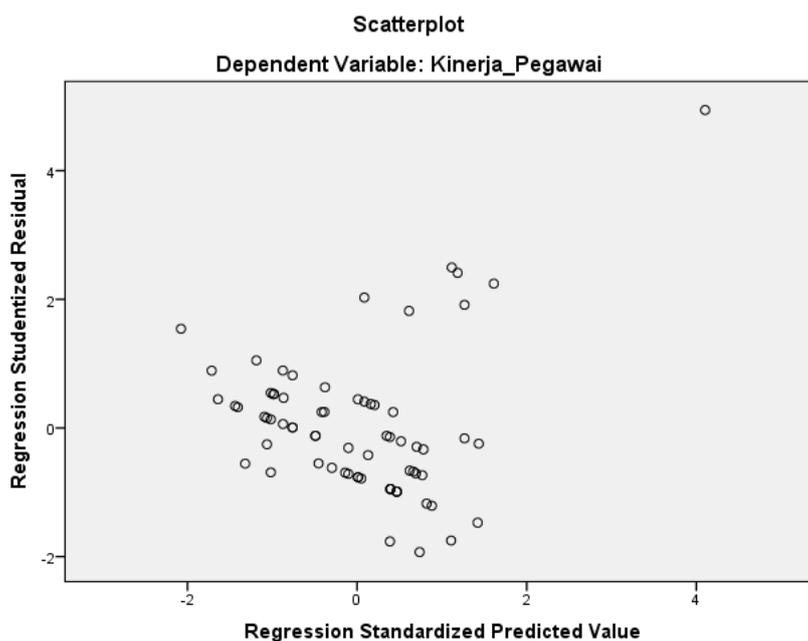
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Budaya_Organisasi_X1	,882	1,134
Motivasi_X2	,886	1,128
Kepuasan_Kerja_X3	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel IV.9 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,882, Motivasi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,886, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,994. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai VIF 1,134, Motivasi (X2) memiliki nilai VIF 1,128, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai VIF 1,006. Ketiga nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut.



Gambar IV.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar IV.3 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

5. Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.10 Hasil Uji Koefesien Regresi

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	33,998	5,093
	Budaya_Organisasi_X1	-,147	,092
	Motivasi_X2	,318	,101
	Kepuasan_Kerja_X3	,026	,124

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel IV.10 dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 33,998 - 0,147X_1 + 0,318X_2 + 0,026X_3$$

deskripsi dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 33,998 menunjukkan besarnya kinerja pegawai jika variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja sama dengan nol.
2. Jika koefisien regresi variabel budaya organisasi (β_1) sebesar -0,147 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X1 mengalami kenaikan sebanyak 1 % maka

Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,147. Koefisien bernilai negative artinya tidak terjadi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (β_2) sebesar 0,318 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X2 mengalami kenaikan sebanyak 1 % maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,318. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (β_3) sebesar 0,026 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X3 mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,026. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel IV.10 terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 33,998 artinya, jika X_1 , X_2 , dan X_3 nilainya sebesar 0, maka variable Y memiliki nilai sebesar 33,998. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar -0,147 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,147. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,318 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,318. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,026 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_3 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,026. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11 Hasil Uji Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	6,675	,000
1 Budaya_Organisasi_X1	-1,595	,116
Motivasi_X2	3,154	,020
Kepuasan_Kerja_X3	,207	,837

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

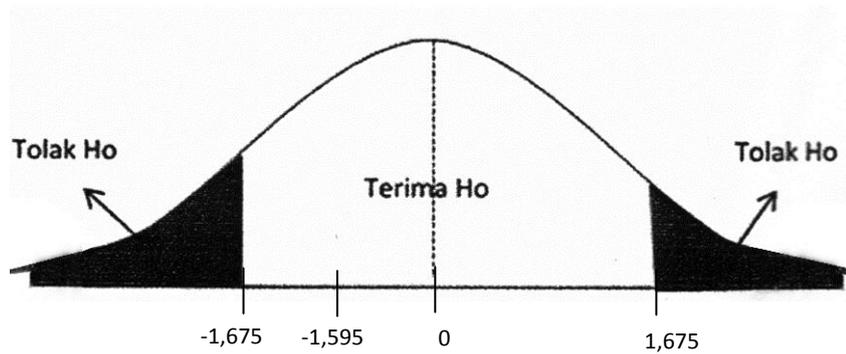
Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

a) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05

b) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05

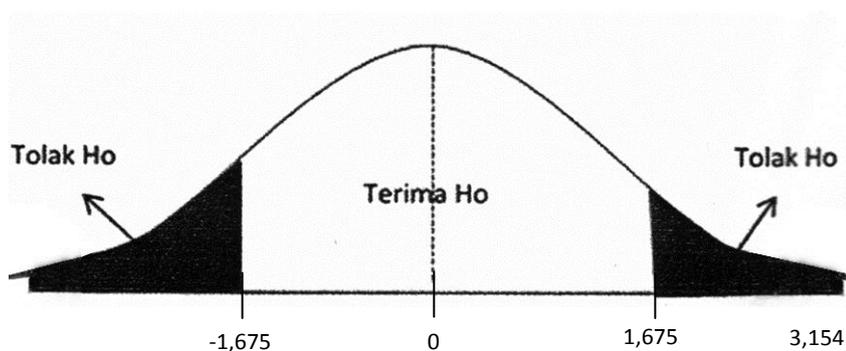
Rumus untuk mencari t tabel adalah $df = n - k$ atau $70 - 3 = 67$, k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi nilai t_{tabel} adalah 1,670.

a) Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah -1,595 lebih kecil dari t_{tabel} -1,675 dengan nilai sig 0,116 > 0,05. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.



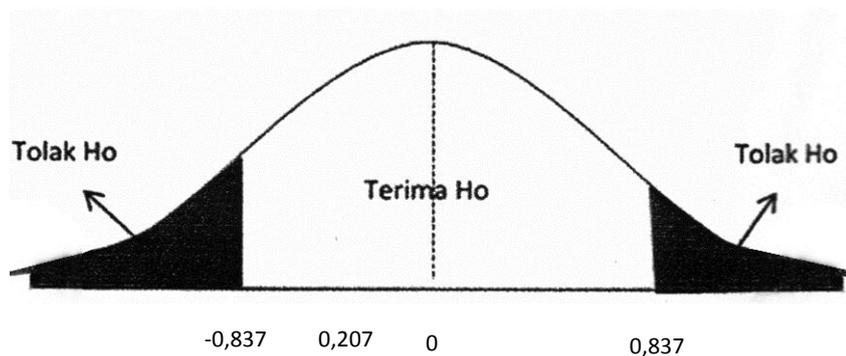
Gambar IV.4 Kurva X1

- b) Nilai t_{hitung} berdasarkan tabel IV.11 untuk variabel Motivasi (X2) adalah 3,154 lebih besar dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai sig $0,02 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak.



Gambar IV.5 Kurva X2

- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,207 lebih kecil dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai sig $0,837 > 0,05$. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.



Gambar IV.6 Kurva X3

2) Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel IV.12 yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Parsial

ANOVA^a

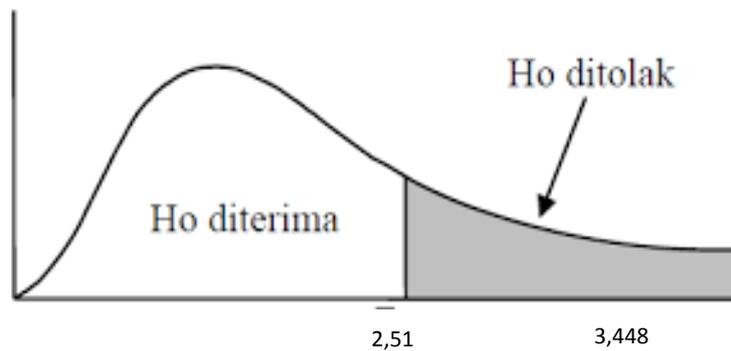
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,980	3	22,993	3,448	,021 ^b
	Residual	440,106	66	6,668		
	Total	509,086	69			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Motivasi_X2, Budaya_Organisasi_X1

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Rumus untuk mencari F tabel adalah $n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$ sehingga nilai F_{tabel} adalah 2,51. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa F_{hitung} 3,448 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,51 dan nilai signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar IV.7 Kurva Uji F (Y)

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,135	,096	2,582

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Motivasi_X2, Budaya_Organisasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,135. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,135 \times 100\%$$

$$D = 13,5\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 13,5%. Adapun sisanya sebesar 86,5 (100% - 13,5%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja adalah sebesar 13,5%, sedangkan pengaruh sebesar 86,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini. Untuk itu karena pengaruh variabel-variabel lain sebesar 86,5% maka kedepannya harus dilanjutkan kembali penelitian ini, sehingga bisa tercapai diatas 58% penelitian yang akan dilakukan nanti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat di dalamnya.

Dari hasil penelitian (H1) bahwa H0 diterima Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang -1,595%. Dengan demikian apabila budaya

organisasi yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang telah memiliki budaya organisasi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diberikan oleh para pegawai mayoritas setuju pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan cara kerjasama tim. Para pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Dari hasil penelitian dapat kita lihat juga masih ada responden yang menjawab ragu-ragu untuk menjawab inisiatif mengerjakan tugas sesuai perintah pimpinan. Pegawai juga merasa pimpinan belum mendorong untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Untuk itu diminta kepada pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang untuk memberikan kesempatan kepada pegawai agar menciptakan inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugasnya. Pimpinan juga harus memberikan dorongan kepada pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Husein, U. (2010 : 207) “budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama”. Febry Azhari (2016) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. Aryo Bimo Pontianak”.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian (H2) bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang 3,154%. Dengan demikian apabila motivasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang membaik maka kinerja pegawai akan membaik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efesiennya motivasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Karena berdasarkan angket yang disebarakan peneliti kepada para responden masih ada responden yang memberi pernyataan tidak setuju. Sebagai salah satu gambaran adalah masalah “Insentif yang diterima telah sangat memuaskan“. Pada butir pernyataan tersebut masih ada dari responden yang menjawab tidak setuju dimana artinya insentif yang diberikan belum memuaskan. Maka dari itu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang harus meningkatkan motivasi terutama masalah insentif pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Samsudin (2010 : 281) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Kiki Cahaya Setiawan (2015) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan gaji, peluang karir, rekan kerja, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan serta perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap

pegawai. Kepuasan kerja dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang kuat dalam arti pegawai merasa puas akan pekerjaannya, akan berdampak pada kinerja yang semakin baik yang dihasilkan oleh para pegawai.

Dari hasil penelitian hipotesa (H3) bahwa H0 diterima artinya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Aceh Tamiang 0,207%. Dengan demikian artinya semakin baik kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang maka semakin baik juga kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efisiennya kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, karena berdasarkan angket yang di sebarakan peneliti kepada para responden masih ada yang memberi pernyataan tidak setuju pada variabel kepuasan kerja. Sebagai salah satu gambaran adalah masalah “Gaji yang diterima pegawai sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai“, pada butir pernyataan tersebut masih ada responden yang menjawab tidak setuju dimana artinya pegawai masih belum puas dengan gaji yang mereka terima, pegawai merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan.

Sangat sesuai dengan Oxy Rindiantika Sari (2018) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior”.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang telah memiliki budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai melaksanakan kerja

dengan sungguh-sungguh. Pegawai juga mayoritas menjawab setuju atas perasaan bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki. Dari hasil pernyataan tersebut pegawai yang memahami budaya organisasi memiliki motivasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, artinya jika budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja ditingkatkan secara bersama maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Sangat sesuai dengan Eritha Sulastri, Saladin Ghalib dan Taharuddin (2017) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kuala Kapuas”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan budaya organisasi yang ada.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan motivasi yang lebih baik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik.
4. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja yang lebih baik.

B. Saran

1. Diharapkan seluruh pegawai memahami budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang sehingga tercipta rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara Dinas dan pegawai yang terlibat di dalamnya.
2. Diharapkan bagi Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan insentif atau penghargaan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
3. Mengingat kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya pimpinan memperhatikan kesejahteraan pegawai, hal ini dapat berupa tunjangan pegawai atau promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi.
4. Kepada pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dalam hal untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan pimpinan dapat memberikan pengarahan yang positif dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai agar hasil pekerjaan dapat terlaksana secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arifin. (2010). *Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Chaterina, M. T., & Intan, R. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.ISSN.Vol.19.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Effendy P, Sjahril. (2015). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja (Edisi-3)*. Medan: USU Press.
- Eritha Sulastri, Saladin Ghalib & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan (JBP)*.ISSN.Vol.6,No.2.
- Febry Azhari. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi.(KIAFE)*.UNTAN.Vol. 5, No.1.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. (2012). *Teori Organisasi*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Gunaraja. (2014). *Organizational Corporate Culture on Employee Performance*. Vol. 1, .No. 6.
- Handoko, T Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia : Edisi 2* Yogyakarta : Penerbit BPFY.
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia :* Yogyakarta : Penerbit BPFY.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Helmi, Syafrizzal., Situmorang & Lutfi, Muslich. (2011). *Analisis Data*. Medan : USU Press.
- Herdian, Delvani. (2016). *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Kantor BKN VI*. Medan : Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Husein, U. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- I Wayan Juniantara. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana. 4.09. ISSN: 2337-3067
- Kiki Cahaya Setiawan. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *Jurnal Psikolog Islami*. (JPSIKIS). UIN Raden Fatah. Vol.1, No.2.
- Kreitner, Kinichi. (2010). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Oxy Rindiantika Sari. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (JAB). Vol.64, No.1.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S., Coulter, M. (2012). *Manajemen. Eleventh Edition*. Jakarta : England.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sudjana. (2010). *Dasar-Dasar Proses Belajar*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013).*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa Beta Ghazali.
- Suharsono. (2012).*Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta : Penerbit Atma Jaya.
- Sutrisno. (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tika, H. Moh. Pabundu. (2012).*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Wilson, Bangun. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. KETERANGAN PERORANGAN

1	Nama Lengkap	WAN DEDI WAHYUDI
4	Tempat / Tanggal Lahir	Jakarta, 06 Desember 1978
5	Jenis Kelamin	Laki-laki
6	Agama	Islam
7	Status Perkawinan	Kawin
8	Alamat	Dusun Rajawali Desa Landuh Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang

II. PENDIDIKAN

NO	TINGKAT	NAMA PENDIDIKAN/SEKOLAH	TAHUN LULUS
1	SD	SD Negeri 1 Langsa	1991
2	SMP	MTSN Filial Langsa	1994
3	SMA	SMU Negeri 1 Langsa	1997
4	D II	LP3I Cabang Medan	1999
4	S1	STIE Graha Kirana Medan	2004

III. RIWAYAT PEKERJAAN

NO	JABATAN	NAMA INSTANSI	TAHUN
1	Staf	BPM Kab. Aceh Tamiang	2009
2	Kasubag. Kepegawaian dan Tatalaksana	Dinas PU Kab. Aceh Tamiang	2013
3	Kasubag. Program dan Pelaporan	Dinas PUPR Kab. Aceh Tamiang	2017
4	Kabid. Pemberdayaan Sistem Informasi dan Teknologi Telematika	Dinas Kominfo dan Persandian Kab. Aceh Tamiang	2018 s/d sekarang

IV. KETERANGAN KELUARGA

NO	NAMA	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	TANGGAL NIKAH	PEKERJAAN	KET
1	Rizki Husna Sadeli Nasution	Medan	14-04-1985	03-04-2008	PNS	Istri
2	Wan Nayla Arizdy	Medan	16-03-2009	-	Pelajar	Anak
3	Wan Azmi Arizdy	Medan	25-09-2012	-	Pelajar	Anak

Medan, Maret 2019

(WAN DEDI WAHYUDI)

INSTRUMEN PENELITIAN

A. Petunjuk

1. Tulislah identitas bapak/ibu dengan benar terlebih dahulu
2. Angket ini tidak berpengaruh pada Jabatan bapak/ibu
3. Jawablah sesuai dengan kondisi diri bapak/ibu
4. Jawablah dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban kemudian berilah tanda cek (√) pada jawaban bapak/ibu pada kolom yang tersedia:

SS :Sangat Setuju

TS :Tidak Setuju

R :Ragu-ragu

S :Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

B. Identitas

1. Responden :
2. Jenis Kelamin : L/P

C. Pernyataan

1. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan					
2	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
3	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
4	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
5	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
6	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi kantor					
7	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
8	Di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan					

2. Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
2	Insentif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
3	Bantuan perumahan bagi pegawai					
4	Jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja dijamin.					
5	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
6	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan					
7	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					
8	Dengan kekuasaan, anda dapat lebih dihormati					

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan					
3	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki					
4	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima					
5	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
6	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai					
7	Promosi terhadap pegawai dilakukan secara obyektif					
8	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					

4. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya merasa kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.					
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
4	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja					
5	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain					
6	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
7	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda					
8	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
9	Saya masuk kerja dengan tepat waktu, saya pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan					
10	Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan saya di dokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan					

**Kepada Yth,
Bapak / Ibu
Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang
Di
Tempat**

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam bentuk tugas akhir penyusunan tesis yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang”** dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah khususnya ilmu manajemen, sehingga tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Karang Baru, Januari 2019

Hormat saya,

WAN DEDI WAHYUDI

LAMPIRAN

Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Budaya Organisasi (X1)

No. Res	JawabanResponden								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	5	5	5	5	5	33
2	4	4	5	5	4	4	5	5	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	5	4	5	4	5	31
6	4	4	5	5	5	5	5	5	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	28
8	3	4	4	4	3	4	4	4	26
9	4	4	5	4	5	4	4	5	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	4	4	4	3	4	4	4	26
13	3	4	4	4	3	4	4	4	26
14	3	4	4	4	3	4	5	4	27
15	3	4	4	4	3	4	4	4	26
16	4	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	4	5	4	4	4	5	4	31
18	3	4	4	4	3	4	5	4	27
19	4	4	4	4	4	4	4	3	28
20	3	4	4	4	3	4	5	4	27
21	4	3	4	4	4	3	4	4	26
22	3	4	4	4	3	4	5	4	27
23	4	3	4	3	4	4	4	3	26
24	3	4	4	4	3	4	5	4	27
25	4	3	4	3	4	4	4	3	26
26	3	4	4	4	3	4	4	4	26
27	4	3	4	3	4	4	4	3	26
28	3	4	4	4	4	4	4	3	27
29	5	5	5	5	4	4	5	5	33
30	4	3	4	4	4	4	4	4	27
31	4	4	4	4	4	4	4	4	28
32	1	1	1	1	1	1	1	1	7
33	4	4	4	4	4	4	4	4	28
34	3	3	4	4	4	4	4	4	26
35	4	3	4	4	4	4	4	3	27
36	4	3	4	4	3	4	4	4	26
37	4	3	4	4	4	4	4	4	27
38	4	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	5	4	29
40	4	3	4	4	4	4	4	3	27
41	4	4	4	4	4	4	4	4	28
42	3	3	4	4	4	4	4	4	26
43	4	4	4	4	4	4	4	3	28
44	4	4	5	5	5	5	5	5	33
45	4	4	4	4	4	4	4	3	28
46	2	4	4	4	3	4	4	4	25
47	4	3	4	4	4	4	4	3	27
48	4	4	4	4	4	4	4	4	28
49	2	4	4	4	3	4	4	4	25
50	3	4	4	3	4	4	4	4	26
51	4	4	4	4	4	4	4	3	28
52	4	4	4	4	4	4	4	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	4	28
54	3	3	4	4	4	3	4	4	25
55	3	3	4	4	4	4	4	4	26
56	4	3	4	4	4	3	4	4	26
57	4	3	4	4	4	4	4	4	27
58	4	3	4	4	4	4	4	4	27
59	4	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	3	4	4	4	4	4	4	27
61	4	3	4	4	4	4	5	4	28
62	3	3	4	4	4	4	4	4	26
63	3	3	4	4	4	4	4	4	26
64	3	3	4	4	4	4	4	3	26
65	3	3	4	3	4	4	4	3	25
66	3	3	3	4	4	3	4	4	24
67	3	3	4	4	4	4	4	4	26
68	4	3	4	4	4	4	4	3	27
69	3	3	4	4	4	4	4	4	26
70	4	3	4	4	4	4	4	4	27

Sumber : Data Diolah 2019

Motivasi (X2)

No. Res	JawabanResponden								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	29
2	4	4	4	4	4	4	4	5	28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	3	2	3	24
5	4	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	4	3	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	3	3	4	4	4	3	4	25
9	4	3	3	4	4	4	3	4	25
10	5	3	3	5	3	3	2	5	24
11	4	4	3	3	3	4	3	4	24
12	4	3	3	4	4	4	3	4	25
13	4	3	3	4	4	4	3	4	25
14	4	3	3	3	3	4	4	4	24
15	4	3	2	3	3	3	3	4	21
16	5	3	3	3	3	3	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	5	5	29
18	4	3	3	3	3	4	4	4	24
19	4	4	3	2	3	3	3	3	22
20	4	3	3	3	3	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	3	5	27
22	4	3	3	3	3	4	4	4	24
23	4	3	4	4	3	3	3	4	24
24	4	3	3	3	3	4	3	4	23
25	5	3	3	3	3	3	4	4	24
26	4	3	2	3	4	4	3	4	23
27	4	3	4	4	3	3	4	5	25
28	3	2	3	4	4	4	3	3	23
29	4	4	4	4	2	2	4	5	24
30	4	3	2	2	2	3	3	3	19
31	4	3	3	4	2	3	3	3	22
32	1	1	1	5	5	5	5	5	23
33	4	3	3	4	2	3	4	4	23
34	4	4	3	4	3	3	3	3	24
35	3	2	3	4	4	4	3	3	23
36	5	3	3	4	4	4	4	5	27
37	4	3	3	3	3	3	4	4	23
38	4	3	3	4	3	3	3	3	23
39	4	4	3	4	4	3	4	4	26
40	4	3	3	3	3	3	3	3	22
41	4	3	3	4	3	3	3	4	23
42	4	3	3	4	3	4	3	4	24
43	4	4	4	4	3	4	3	3	26
44	5	4	4	4	3	3	3	5	26
45	4	4	4	4	4	4	3	3	27
46	4	3	2	3	3	3	3	4	21
47	4	4	3	4	3	4	4	4	26
48	4	3	3	3	3	4	3	3	23
49	4	3	3	4	3	3	3	4	23
50	4	3	3	3	3	3	4	4	23
51	4	3	3	4	3	3	3	3	23
52	4	4	3	4	3	4	4	4	26
53	4	3	3	4	3	3	3	3	23
54	4	3	3	2	2	4	3	3	21
55	4	3	2	3	4	3	3	3	22
56	4	3	3	4	2	3	2	3	21
57	4	3	3	3	3	3	3	3	22
58	4	3	4	4	3	3	3	3	24
59	4	3	3	3	2	3	3	3	21
60	3	2	2	3	2	3	3	3	18
61	4	4	4	4	4	4	4	5	28
62	4	3	2	2	2	3	3	3	19
63	4	3	3	2	2	3	3	4	20
64	4	3	2	2	2	3	3	3	19
65	4	2	2	2	2	3	3	3	18
66	3	2	2	2	2	3	3	3	17
67	4	3	3	3	3	3	3	3	22
68	4	3	2	3	2	3	3	3	20
69	4	3	2	2	2	3	3	3	19
70	4	3	2	2	2	3	4	3	20

Sumber : Data diolah 2019

Kepuasan Kerja (X3)

No. Res	JawabanResponden								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	4	4	5	5	35
2	2	3	4	4	2	3	4	4	26
3	3	4	3	4	4	4	4	4	30
4	4	2	4	4	2	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	3	4	4	4	4	4	4	4	31
7	3	2	4	4	2	4	4	4	27
8	2	2	4	4	2	4	4	4	26
9	2	2	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	2	2	4	4	2	4	4	4	26
12	3	3	4	4	3	4	4	4	29
13	3	2	5	4	3	5	4	4	30
14	3	3	4	4	4	4	4	4	30
15	3	4	4	4	3	4	5	4	31
16	2	1	4	4	4	4	4	4	27
17	4	1	4	5	1	4	5	5	29
18	2	4	4	5	3	4	5	5	32
19	2	2	5	5	4	4	5	5	32
20	5	3	4	4	4	4	5	5	34
21	4	3	4	4	4	5	5	5	34
22	3	3	4	4	5	4	4	4	31
23	3	4	5	5	4	4	4	4	33
24	3	3	4	4	5	5	4	4	32
25	2	2	4	5	5	4	5	4	31
26	3	3	4	4	5	4	4	4	31
27	2	2	4	4	2	5	4	4	27
28	2	2	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	5	2	4	4	4	31
30	2	3	4	5	4	4	4	4	30
31	2	2	4	4	4	4	4	4	28
32	2	3	4	4	5	5	4	4	31
33	2	2	4	4	4	4	4	4	28
34	2	3	4	4	5	4	4	4	30
35	2	2	4	4	4	4	4	4	28
36	2	3	4	4	4	4	4	4	29
37	4	4	4	5	4	4	5	5	35
38	2	2	2	5	4	2	5	5	27
39	2	2	4	4	5	4	4	4	29
40	3	3	5	4	5	5	4	4	33
41	3	2	4	4	4	4	5	5	31
42	3	3	4	4	4	4	4	4	30
43	4	4	3	4	4	4	4	4	31
44	3	2	4	4	5	4	4	4	30
45	5	4	4	4	4	4	5	5	35
46	4	4	4	4	5	4	4	4	33
47	4	4	4	5	4	4	5	5	35
48	2	3	4	4	2	3	4	4	26
49	3	4	3	4	4	4	4	4	30
50	4	2	4	4	2	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	3	4	4	4	4	4	4	4	31
53	3	2	4	4	2	4	4	4	27
54	2	2	4	4	2	4	4	4	26
55	2	2	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	2	2	4	4	2	4	4	4	26
58	3	3	4	4	3	4	4	4	29
59	3	2	5	4	3	5	4	4	30
60	3	3	4	4	4	4	4	4	30
61	3	4	4	4	3	4	5	4	31
62	2	1	4	4	4	4	4	4	27
63	4	1	4	5	1	4	5	5	29
64	2	4	4	5	3	4	5	5	32
65	2	2	5	5	4	4	5	5	32
66	5	3	4	4	4	4	5	5	34
67	4	3	4	4	4	5	5	5	34
68	3	3	4	4	5	4	4	4	31
69	3	4	5	5	4	4	4	4	33
70	3	3	4	4	5	5	4	4	32

Sumber : Data diolah 2019

Kinerja Pegawai (Y)

No. Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
7	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
8	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
13	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
14	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
15	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
19	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
20	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
22	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
25	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
26	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
27	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	35
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
39	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
41	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
42	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
52	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
61	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	37
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
66	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	36
67	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
69	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39

Sumber : Data diolah 2019