

1. JUDUL: PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DINAS CIPTA KARYA,TATA RUANG DAN KEBERSIHAN KABUPATEN GROBOGAN)

2. NAMA : ROHMA ARNIAWANTI

3. ABSTRACT

In maintaining the survival and development of enterprises , companies must implement a variety of factors of production management activities include: production , marketing , procurement , personnel , research and development , and other management information systems . All the company's activities interact with one another to achieve company goals . To be able to survive the coordination within and outside the company should be well dilaksanakan that lead to the achievement of goals . The population in this study were all employees . The sampling technique used is the census sampling . The samples taken by the formula above is 82 people . Analysis tool used is multiple linear regression by first tested with validity and reliability.

The results showed that motivation , employee commitment and work climate is partially or jointly on the performance of employees . This can be interpreted if the motivation , employee commitment and employee climate increases, increased employee performance .

Keywords : motivation , employee commitment , working climate and employee performance.

4. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerjasama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangunegara, 2001:23). Pernyataan Schein itu menggambarkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang

mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan. (Sutrisno, 2009)

Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja karyawan akan memberikan dampak positif pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kinerja karyawan akan menunjang bisnis perusahaan secara positif sedangkan bagi karyawan kinerja karyawan akan membawa hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan (Purba,2005)

Menurut Handoko (2008 :193), kinerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. kinerja karyawan penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, karyawan akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kinerja karyawan biasanya mempunyai kehadiran yang lebih baik dan berprestasi kerja daripada karyawan yang tidak memperoleh kinerja karyawan .

Dalam hal kinerja karyawan , Gilmer (1966) dalam Parwanto dan Wahyudin (2008) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) dalam Parwanto dan Wahyudin (2008) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji

yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (1994) dalam Djati, et al (2003), suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2008 : 155).

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Flippo (2008 : 117), motivasi adalah tanggung jawab menajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang memerlukan. Kinerja menurut Mangkunegara (2000 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan

meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja yang tinggi yang ada pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang dilakukan individu telah sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh organisasi. Tidak adanya kejelasan peran dari karyawan mempunyai implikasi menurunnya motivasi kerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan tidak adanya lingkungan kerja yang jelas, rincian tugas masing-masing karyawan, serta tidak adanya pemerataan pekerjaan sehingga karyawan tidak mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban kerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik, lebih berinisiatif, berinovasi dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik.

Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang Cipta Karya yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perumahan, permukiman, penataan bangunan, penataan ruang dan pertanahan, penataan kota, pertamanan, penerangan jalan umum dan kebersihan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun visi Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan adalah "Terwujudnya peningkatan pelayanan publik melalui penyediaan infrastruktur bidang cipta karya, tata ruang dan kebersihan, menuju Grobogan yang aman, tertib, bersih, sehat dan indah" sedangkan misi Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan peningkatan kapasitas organisasi secara efisien, penatalaksanaan yang efektif serta peningkatan profesionalisme sumber daya aparatur guna perwujudan Norma Standar Pedoman Manual pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan ;
2. Melaksanakan pembinaan dan pengelolaan kawasan dan bangunan, yang memenuhi standar keamanan, keselamatan bangunan serta melaksanakan pengendalian pemanfaatan ruang ;
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur perumahan/ permukiman di perdesaan dan perkotaan dalam rangka mengembangkan permukiman yang layak huni, produktif, berkelanjutan dan aman ;

4. Melaksanakan pengelolaan persampahan secara terpadu dengan mengembangkan paradigma baru pengelolaan persampahan yang berwawasan lingkungan ;
5. Melaksanakan pengelolaan ruang terbuka hijau (*open space*) dan ruang publik (*public space*) serta pengelolaan penerangan jalan umum secara menyeluruh dan berkelanjutan.]

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan ?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan .

d. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bahan perbandingan antara teori yang telah penulis peroleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan, selain itu penulis juga mendapat tambahan pengetahuan dari hasil penelitian ini

2. Manfaat Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan acuan untuk memperdalam masalah Sumber Daya Manusia bagi Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan .

3. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta bahan referensi bagi pihak lain dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut terutama tema kinerja karyawan karyawan.

5. METODE PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005:72). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan yang berjumlah 82 karyawan sedangkan sampel yang digunakan adalah 82 karyawan Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan . Dimana peneliti akan mengambil sampel sebanyak 82 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus yaitu teknik sampling karena populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan yang diperoleh melalui kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi,2005:127).

6. HASIL PENELITIAN

a. Validitas

Validitas adalah tingkat dimana suatu alat pengukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Supardi,2005: 155). Data penelitian tidak akan berguna bilamana instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas yang tinggi.

Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 82$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{\text{tabel}} = 0,213$ dengan ketentuan (Supardi,2005:159) :

Hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,213) = \text{valid}$

Hasil $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} (0,213) = \text{tidak valid}$

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Supardi,2005:159).

Reliabilitas menyangkut alat ukur (Supardi, 2005:97). Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Nurgiyantoro,2004: 352) :

Hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliabel

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliable

c . Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap model penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian model tersebut apakah memenuhi asumsi klasik regresi, yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:110). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggabungkan grafik, yaitu grafik histogram (Ghozali, 2005:112). Pada grafik histogram :

- a. Apabila grafik tersebut tidak menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan berarti normal.
- b. Apabila menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan berarti tidak normal

2. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105).

Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105).

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali,2005:92) :

1. Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah :
 - a. Mempunyai angka Tolerance diatas ($>$) 0,1
 - b. Mempunyai nilai VIF di di bawah ($<$) 10
2. Mengkorelasikan antara variabel independen, apabila memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0,5), maka terjadi problem multikolinearitas demikian sebaliknya.

c. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografi atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikatoris (Supardi,2005:166).

Analisis kualitatif merupakan pernyataan skala *Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden, seperti : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang digunakan dengan perhitungan matematika / statistik (Supardi,2005: 166).

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *Likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut (Sugiyono,2005:87), yaitu :

- | | | |
|--------------------------------------|----------------|---|
| a. Untuk jawaban sangat tidak setuju | diberi nilai = | 1 |
| b. Untuk jawaban tidak setuju | diberi nilai = | 2 |
| c. Untuk jawaban netral | diberi nilai = | 3 |
| d. Untuk jawaban setuju | diberi nilai = | 4 |
| e. Untuk jawaban sangat setuju | diberi nilai = | 5 |

d. Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus (Sugiyono,2005:221) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 dan b_3 : Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi

X_2 : kepemimpinan

X_3 : budaya organisasi

e : error

e. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji – t dan uji – F.

1. Uji - t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

a. Merumuskan hipotesis

- 1) H_{01} : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 H_{a1} : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) H_{02} : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 H_{a2} : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) H_{03} : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 H_{a3} : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Mencari t hitung (Batasan t hitung)

H_0 : diterima bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

H_0 : ditolak bila $\text{sig.} \leq \alpha = 0,0$

2. Uji - F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

a. Merumuskan hipotesis

H_{04} : motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

H_{a4} : motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

b. Mencari F hitung (Batasan F hitung)

H_0 : diterima bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

H_0 : ditolak bila $\text{sig.} \leq \alpha = 0,05$

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2005:83).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali,2005:83). Dalam kenyataan nilai *Adjusted R^2* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted R^2* negatif, maka nilai *Adjusted* dianggap bernilai 0. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

7. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, dengan asumsi bahwa seorang pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan nya jika pihak perusahaan memotivasi karyawan nya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, memberikan pengakuan yang lebih baik kepada karyawannya.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Flippo (1984 : 117), motivasi adalah tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008), Vera Parlinda dan Haryono (2006), Suparmoko dan Bur Fitri (2004) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan beragam oleh para ahli namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) (Locander *et al.*, 2002). Locander *et al.* (2002) lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin

mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008), Vera Parlinda dan Haryono (2006), Suparmoko dan Bur Fitri (2004) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara umum budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian tata nilai, keyakinan, dan pola-pola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku para anggotanya (Deshpande & Farley, 2005). Budaya organisasi, berdasarkan definisi ini, dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma perilaku (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku (Xenikou & Furnham, 2005).

Budaya organisasi dalam arah norma perilaku menurut Wilson (2001) menggambarkan pola-pola perilaku yang bersifat tetap dimana ide-ide maupun pemikiran-pemikiran diturunkan dari satu generasi kepada generasi berikutnya, atau dari satu kelompok kepada kelompok lainnya. Wilson (2001) lebih jauh menjelaskan bahwa transfer perilaku terjadi tidak secara genetic (turun temurun) namun melalui interaksi sosial antar anggota organisasi. Polapola perilaku tersebut stabil dan mengalami perubahan yang relatif lamban. Ide-ide atau pemikiran-pemikiran juga berfungsi sebagai pedoman bagi diterimanya suatu perilaku.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) dan H.Teman Koesmono (2005) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penjelsan dan uraian yang ada di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel Budaya organisasi indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah adalah nilai-nilai organisasi yang dimiliki oleh instansi. Hal ini harus menjadi perhatian Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan karena menurut karyawan nilai-nilai organisasi yang dimiliki oleh instansi belum sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya dengan menekankan kepada karyawan untuk bertanggung jawab kepada organisasi guna meningkatkan kedisiplinan karyawan, seperti ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Pada variabel motivasi indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah kesempatan untuk mengembangkan diri dalam Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan dan Bekerja keras akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan yang berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan karena menurut karyawan Kesempatan untuk mengembangkan diri dalam Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan dan Bekerja keras akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan belum sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya hal tersebut diharapkan instansi memperhatikan karyawan dengan cara memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi berupa bonus untuk karyawan yang berprestasi, sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan hadiah liburan bagi karyawan berprestasi.

3. Pada variabel kepemimpinan yang memiliki nilai indikator terendah adalah kejelasan pimpinan dalam memberi perintah adalah pimpinan dalam menjelaskan selama ini jelas dan tepat yang berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Grobogan karena menurut karyawan kejelasan pimpinan dalam memberi perintah adalah pimpinan dalam menjelaskan selama ini jelas dan tepat belum sesuai dengan yang diharapkan. Pimpinan secara rutin mengadakan rapat kerja untuk memberi tahu secara langsung kepada karyawan bagaimana prosedur kerja dan membuat jadwal kerja karyawan. Sehingga karyawan dapat dengan mudah mengetahui pekerjaan yang harus mereka selesaikan sesuai apa yang ada dalam prosedur pekerjaan.

