

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WORK MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS AT DISDAGKOPERIN CIMAHY CITY

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DISDAGKOPERIN KOTA CIMAHY

Kamaludin Ihsan¹⁾, Banuara Nadeak²⁾, Hawignyo³⁾, Nurnaningsih Utarahman⁴⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

email.2010632020014@student.unsika.ac.id

Abstract

The study was to assess how organizational culture affected the job motivation of civil servants at DISDAGKOPERIN Cimahi City. A quantitative approach was employed with a sample of 34 people and uses Simple linear regression. The findings suggest that that organizational culture had an effect on the work motivation of Civil Servants at DISDAGKOPERIN Cimahi City. The technique of collecting is a questionnaire, interview, observation and literature review. Those indicate that there is a considerable correlation between organizational culture and work motivation, as described by the value of t count > t table (2.102 > 1.693) than Ho is rejected. With this, the hypothesis of research on the effect of organizational culture on civil servants' motivation for their task is answered at DISDAGKOPERIN Cimahi City. Leaders at DISDAGKOPERIN Cimahi City should further improve the application of the values and rules of organizational culture that have been set so that employee motivation will increase.

Keywords : Organizational Culture; Work Motivation

Abstrak

Studi ini dilakukan untuk mengali bagaimana budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja PNS di DISDAGKOPERIN Kota Cimahi. Regresi linier sederhana dan metodologi kuantitatif digunakan dengan jumlah sampel 34 peserta. Hasil studi membuktikan jika budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja PNS di DISDAGKOPERIN Kota Cimahi. Data dikumpulkan dengan kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Terdapat hubungan yang cukup besar antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dari nilai t hitung > t tabel (2,102 > 1,693) dan Ho ditolak. Dengan ini maka terjawab hipotesis dari penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja PNS pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi. Pimpinan pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi sebaiknya lebih meningkatkan penerapan nilai-nilai dan aturan budaya organisasi yang telah ditetapkan agar motivasi pegawai semakin meningkat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

DISDAGKOPERIN Kota Cimahi merupakan salah satu perangkat daerah di bawah Pemerintah Kota Cimahi yang bertempat di Jl Raden Demang Hardjah Kusumah komplek perkantoran pemkot Cimahi yang di dalamnya membawahi tiga bidang kepengurusan yakni bidang perdagangan, bidang koperasi, UKM dan bidang perindustrian. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, DISDAGKOPERIN Kota Cimahi membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas diantaranya adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan standar dan bekerja secara tepat waktu. Pentingnya kemampuan pegawai dalam bekerja secara tepat waktu agar tujuan DISDAGKOPERIN Kota Cimahi mencapai target yang telah ditentukan.

Suatu organisasi akan memiliki suatu ciri yang berbeda dengan organisasi lain terlihat dari budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi yang dibentuk pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi yaitu pelayanan, disiplin, integritas, komitmen dan kerjasama. Budaya tersebut menjadi pedoman dalam bersikap dan menjalankan tugasnya. Namun, masih ada PNS yang melanggar dari budaya-budaya tersebut salah satunya yaitu budaya disiplin. Berikut ini akan disajikan tabel mengenai data keterlambatan apel pagi DISDAGKOPERIN Kota Cimahi:

Tabel 1.1
Keterlambatan Apel Pagi PNS pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi Tahun 2021

BULAN	KETERLAMBATAN (ORANG)
Januari	28
Februari	21
Maret	15
April	17
Mei	17
Juni	22
Juli	20
Agustus	21
September	18
Oktober	22
November	28
Desember	28
Total	257

Sumber : BKPSDMD DISDAGKOPERIN Kota Cimahi, Diolah Kembali 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa data keterlambatan PNS dalam satu tahun terakhir yang paling tinggi yaitu sebanyak 28 orang pada bulan Januari, November, dan Desember tahun 2021. Ini menunjukkan bahwa adanya penyimpangan antara budaya yang telah diterapkan dengan implementasi yang terjadi.

Motivasi karyawan sangat penting karena mempengaruhi, mendistribusikan, dan mendukung perilaku manusia. Tanpa itu, pekerja tidak akan termotivasi untuk melakukan upaya dan antusiasme yang diperlukan untuk mendapatkan hasil terbaik. Upaya peningkatan kinerja organisasi dipengaruhi oleh upaya memotivasi personel tersebut dalam skala yang lebih besar (Darmanto, dkk 2021).

Karyawan yang kehilangan motivasi sulit untuk dijelaskan karena mereka jarang diakui. Namun, ini terlihat dari perubahan sikap yang terjadi dalam dirinya. Kurangnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari keengganan mereka untuk bekerja sama, ketidakpuasan mereka dengan menjadi sukarelawan, kebiasaan mereka datang terlambat, berangkat lebih awal, dan tidak hadir tanpa alasan,

kecenderungan mereka untuk memperpanjang waktu istirahat dan bermain game saat bekerja, kegagalan mereka untuk bekerja. menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan, dan mereka terus-menerus mengeluh tentang hal-hal sepele dan menyalahkan orang lain (Triana dalam Gustin, et al, 2021)

Berikut data absensi PNS yang menjadi salah satu perhatian untuk dikaji lebih dalam.

Tabel 1.2
Data Absensi PNS Pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi 2021

BULAN	TANPA KETERANGAN (ORANG)
Januari	6
Februari	-
Maret	3
April	6
Mei	2
Juni	4
Juli	2
Agustus	2
September	3
Oktober	-
November	2
Desember	-
Total	27

Sumber : BKPSDMD DISDAGKOPERIN Kota Cimahi, Diolah Kembali 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat 27 orang yang tidak hadir tanpa keterangan dan jumlah ketidakhadiran tertinggi pada bulan Januari dan April 2021 yaitu sebanyak 6 orang. Hal ini dikarenakan aturan dan nilai-nilai yang diterapkan tidak optimal.

1.1 Budaya Organisasi

Manajemen berhubungan dengan pengaturan, kepemimpinan, dan pengawasan suatu pekerjaan serta implementasi sumber daya organisasi lainnya untuk pencapaian cita-cita organisasi (Handoko, 2020: 8). Manajemen SDM merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan antara tenaga kerja dan pekerjaannya agar efektif dan efisien dalam menyongkong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020:10).

Marwansyah (2020:3) mendefinisikan manajemen SDM sebagai penggunaan sumber daya di dalam suatu organisasi. Hal ini dicapai melalui perencanaan SDM, perekrutan dan seleksi, pengembangan karir, bantuan remunerasi dan kesejahteraan, dan keselamatan. Mangkunegara (2021:113) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan praduga atau sistem kepercayaan, norma dan nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang bertindak sebagai acuan perilaku untuk menavigasi masalah dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Di sisi lain, Kusdi (2020:81) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma perilaku, sikap, nilai, dan praduga yang dianut oleh anggota suatu organisasi.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2020:47) terdapat 7 pokok budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian pengambilan risiko
 - Kecenderungan pegawai bekerja secara inovatif
 - Keberanian pegawai dalam *take a risk*.
2. Perhatian pada hal-hal rinci

- Kecenderungan pegawai untuk mengerjakan setiap pekerjaan secara teliti.
3. Orientasi hasil
 - Kecenderungan pegawai untuk dapat mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.
 4. Orientasi orang
 - Kecenderungan pegawai untuk menghargai pendapat pegawai lain.
 5. Orientasi tim
 - Kecenderungan pegawai untuk kerja sama, tolong-menolong untuk menyelesaikan pekerjaannya.
 6. Keagresifan
 - Keagresifan pegawai dalam menerima dan menjalankan tugas.
 7. Stabilitas
 - Kecenderungan pegawai untuk selalu mentaati peraturan.

Salah satu tujuan pada DISDAGKOPERIN yaitu menciptakan kondisi kerja yang baik dengan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi serta dibutuhkan visi dan misi yang berdampak positif bagi pegawai-pegawai dan masyarakat agar memotivasi pegawai dengan maksimal

1.2 Motivasi Kerja

Fahmi (2021: 100) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat karakteristik yang menjadi landasan bagi seorang individu untuk beroperasi dengan cara yang terfokus pada tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2021: 143), motivasi, di sisi lain, adalah tindakan memberikan kekuatan pendorong yang menciptakan keinginan seseorang untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan semua usahanya untuk mendapatkan pemenuhan.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2021:157), faktor intrinsik seseorang mencakup:

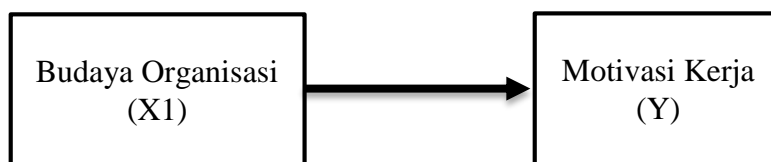
1. *Work it Self* (Bekerja Sendiri)
 - Dorongan dalam diri pegawai untuk bekerja dengan semangat.
2. *Responsibility* (Tanggung Jawab)
 - Dorongan dalam diri dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.
 - Dorongan dalam diri untuk memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
3. *Advancement* (Peluang untuk maju)
 - Dorongan dalam diri untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja dengan memanfaatkan peluang untuk maju.
4. *Possibility of growth* (Kemungkinan Pengembangan Diri)

Dorongan dalam diri untuk berkarir setinggi-tingginya.
5. *Achievement* (Keberhasilan)
 - Dorongan dalam diri untuk meningkatkan prestasi kerja.
 - Dorongan dalam diri untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik.
6. *Recognition* (Pengakuan)
 - Dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan agar mendapat pengakuan atas keberhasilan dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya mengemukakan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK swasta di Kota Serang menggunakan komitmen organisasi sebagai mediator (2020). Budaya organisasi berpengaruh terhadap dedikasi guru pada SMK swasta di Kota. Syahyuni & Pratama (2020) memiliki pengaruh oleh budaya organisasi dan komunikasi

Kinerja karyawan di PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Demang Wide Leaf Branch) Palembang, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja pekerja, menurut Fahrurazi et al. (2020). Kinerja Karyawan di PT. BPD Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin: Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas maka kerangka penelitian meliputi:



Gambar 1.1
Paradigma Penelitian

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif diaplikasikan dalam kajian ini. Desain kajian menggunakan rancangan studi formal yang berawal dari observasi lapangan sampai memberikan saran kepada obyek kajian. Data studi ini berupa referensi berbagai buku dan jurnal, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode penentuan responden menggunakan sampling jenuh (sensus) yang artinya semua jumlah populasi dijadikan sampel dengan jumlah sebanyak 34 Pegawai Negeri Sipil pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi.

Tempat atau lokasi pada penelitian ini yaitu DISDAGKOPERIN Kota Cimahi. Skala likert diaplikasikan untuk mengukur data. Teknik pengujian alat ukur dengan uji reliabilitas dan uji validitas serta uji asumsi klasik berupa uji normalitas. Regresi linier sederhana diaplikasikan untuk menganalisa data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 3.1
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
1	0,400	0,3388	0,000	Valid
2	0,630	0,3388	0,000	Valid
3	0,512	0,3388	0,000	Valid
4	0,339	0,3388	0,000	Valid
5	0,465	0,3388	0,000	Valid
6	0,587	0,3388	0,000	Valid
7	0,339	0,3388	0,000	Valid
8	0,605	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Uji validitas variabel menghasilkan budaya organisasi ditunjukkan di Tabel 3.1. Sebanyak 8 item pernyataan memiliki nilai r berkisar antara 0,339 sampai 0,630 > r Tabel 0,3388. Selain itu, nilai signifikansi untuk setiap item pernyataan adalah “ < “

menjadi 0,000 0,05 menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel budaya organisasi adalah benar atau valid.

Tabel 3.2
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
1	0,383	0,3388	0,000	Valid
2	0,622	0,3388	0,000	Valid
3	0,495	0,3388	0,000	Valid
4	0,492	0,3388	0,000	Valid
5	0,642	0,3388	0,000	Valid
6	0,597	0,3388	0,000	Valid
7	0,799	0,3388	0,000	Valid
8	0,622	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Uji validitas variabel menghasilkan budaya organisasi ditampilkan pada Tabel 3.2, dengan total 8 item pernyataan memiliki nilai r Hitung dari 0,383 sampai 0,799 > r Tabel 0,3388. Selain itu, nilai signifikansi untuk setiap item pernyataan yaitu “ < “ menjadi 0,000 0,05. Item pernyataan untuk variabel motivasi kerja dapat dianggap cocok atau sah.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 3.3
Uji Realiabilitas Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alfa	Batas Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Budaya organisasi	8	0,751	0,60	Reliabel/Andal
2	Motivasi Kerja	8	0,833	0,60	Reliabel/Andal

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai Cronbach's alpha untuk temuan Tabel 3.3 dari uji reliabilitas dua variabel dengan 16 item pernyataan yaitu 0,751 dan 0,833 > 0,60. Nilai ini melebihi batas atas 0,60 untuk alfa Cronbach. Hal ini menunjukkan reliabilitas dua variabel menggunakan enam belas asersi.

3) Uji Normalitas

Tabel 3.4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.73217641
Most Extreme	Absolute	.103
Differences	Positive	.060
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Distribusi tes Normal;
- Dihitung dari data;
- Koreksi Signifikansi Lilliefors;
- Ini adalah batas bawah dari arti sebenarnya.

Uji normalitas ditunjukkan pada tabel 3.4, dan terlihat jelas bahwa tingkat signifikansinya yaitu $0,200 > 0,05$ menunjukkan nilai sisa memiliki distribusi normal.

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 3.5
Korelasi Variabel Budaya Organisasi dengan Motivasi kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.121	.094	5.05766

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 3.5. menjelaskan nilai korelasi (R) sebesar 0,348 atau 34,8% antara karakteristik budaya organisasi dengan motivasi kerja. Dengan demikian, pengaruh faktor budaya organisasi terhadap variabel motivasi kerja dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,121. Pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja PNS secara signifikan.

Tabel 3.6
Koefisien Determinasi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
1	(Constant)	15.923	7.128	Beta	2.234	.033
	Budaya Organisasi	.469	.223	.348	2.102	.044

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai Konstanta (a) sebesar 15,923 dan nilai Motivasi Kerja (b/koefisien regresi) sebesar 0,469, maka persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,923 + 0,469X$$

Nilai 15,929 (a) merupakan nilai konstan, artinya motivasi kerja akan tetap konstan pada nilai 15,923 walaupun tidak ada budaya organisasi (nol). Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,469 (b1) untuk setiap kenaikan 1 (satu) satuan pada variabel ini motivasi kerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,469. Nilai koefisien regresi yang positif mempunyai hubungan yang berbanding lurus antara karakteristik budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai, dimana menaikkan satu variabel juga menaikkan variabel lainnya. Sebaliknya, penurunan satu variabel juga akan menurunkan variabel lainnya.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,055$. Selain itu, dari nilai t dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja karena nilai t hitung $2,102 > t$ tabel $1,693$ (Y).

3.2 Pembahasan

Dengan signifikansi 0,044, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,211 terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi. Nilai sig yang dihitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yang diterapkan. Akibatnya, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, membuktikan bahwa budaya perusahaan mempunyai pengaruh positif dan substansial terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja pegawai di DISDAGKOPERIN Kota Cimahi akan meningkat sebesar 21,1% sebagai akibat dari budaya organisasi. Temuan ini membuktikan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan.

Temuan ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh besar dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja, didukung oleh penelitian kuantitatif. Menurut Sutoro, semakin ketat norma dan cita-cita yang dijunjung tinggi, maka akan semakin termotivasi karyawan untuk bekerja (2020). Hal ini sesuai dengan penegasan Masykur (2019) bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Senada dengan ini, Liliyana dkk. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi SMAN 9 Pontianak berdampak pada motivasi pegawai.

IV. PENUTUP

Budaya organisasi pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi berdampak pada motivasi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja keras akan meningkat karena budaya perusahaan menjadi lebih kuat dan nilai-nilai bersama dipraktikkan.

Karyawan harus lebih fokus pada tugas mereka dengan meningkatkan hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Pimpinan hendaknya menjunjung tinggi prinsip dan standar yang telah dianut oleh DISDAGKOPERIN Kota Cimahi guna meningkatkan motivasi pegawai.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Darmanto, S & Ahmad, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PNS Di Kecamatanwatakumpul Kabupaten Pematang). *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.19(2), 106-120.
- Fahrurazi dkk. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*.1(1), 50-64.

- Gustin dkk. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016. *Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantar Bukittinggi*, 8(1), 1-12.
- Herlambang & Fuadi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru-Smk-Swasta-Di-Kota Serang dengan Variabel Mediasi-Komitmen-Organisasi . *Cendekia*. 12(1), 33-50.
- Liliyana dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja di SMAN 9 Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 9(2), 491-499.
- Masykur dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam*. 9(1), 39-48.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 20(1), 104-112.
- Syahyuni & Pratama. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fastfood Indonesia Tbk. (Kfc Cabang Demang Lebar Daun) Palembang. *Jurnal Kompetitif*. 6(1), 40-54.