



Organizational Culture and Its Effectiveness on Employee Work Motivation

Budaya Organisasi Dan Kemampuan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Yakup
Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo
yakup.ug@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan kemampuan kerja terhadap dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gorontalo, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Motivasi kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (3) budaya organisasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kemampuan; Motivasi Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work ability on work motivation and motivation. The population in this study were employees of the Gorontalo Regency Regional Representative Council Secretariat, this study used multiple regression analysis with the help of SPSS software. The results of the analysis show that (1) organizational culture has a positive and significant effect on Work motivation. (2) Work ability has a positive and significant effect on work motivation. (3) organizational culture and capabilities simultaneously have a positive and significant effect on employee motivation.

Keywords: Organizational Culture; Ability; Work motivation.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam organisasi jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika organisasi tidak memiliki SDM yang memadai, maka organisasi tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan organisasi. Dalam memberikan motivasi organisasi harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada pegawai. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama. Karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Motivasi dari organisasi harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai memiliki kemampuan yang rendah, maka organisasi harus memberikan motivasi yang khusus dibandingkan dengan pegawai lainnya. Sehingga kemampuan dan motivasi memiliki keterkaitan dalam kegiatan organisasi.

Budaya organisasi membentuk nilai dan standar yang menuntun perilaku organisasi, kondisi tersebut dapat menentukan arah dari seluruh tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama dan kepercayaan yang diberikan oleh anggota pada organisasi yang kemudian menghasilkan aturan-aturan berperilaku dalam keseharian berorganisasi. Suatu budaya organisasi yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota yang dipegang teguh dan disepakati bersama. Kuat lemahnya budaya suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana anggota mengaplikasikannya pada kehidupan berorganisasi dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik diharapkan mampu memberikan kenyamanan anggota atau pegawai dalam bekerja dan mampu memberikan peningkatan kinerja yang optimal, sehingga pegawai mampu memenuhi ekspektasi yang diharapkan oleh organisasi.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan berbagai sumber daya ekonomi yang baik secara makro maupun dari segi mikro terutama dalam suatu organisasi. Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Kemampuan pegawai ini adalah sebuah keuntungan kompetitif (*competitive advantage*) dari organisasi. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan nilai tambah (*added value*) yang maksimum yang dapat memaksimalkan kemampuan kompetitif (*competitive advantage*). Kemampuan (*ability*) yang dimiliki pegawai bisa dikembangkan dan ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan maupun pelatihan yang diberikan organisasi tersebut, khususnya kemampuan yang di butuhkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Rendahnya kemampuan pegawai dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan-pekerjaan yang tidak terselesaikan secara maksimal seperti pekerjaan

yang harusnya dapat selesai tepat waktu akan tetapi tidak dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan dikarenakan selalu menunda pekerjaan. Masih adanya ketimpangan yang muncul dalam sebuah organisasi yang harus dihindari agar motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan. Selain itu masih terdapat kebiasaan-kebiasaan buruk atau budaya-budaya tidak baik, seperti tidak mentaati jam kerja, kurang memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan, dan sering mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga ditemukan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan secara tepat waktu.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gorontalo.
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gorontalo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan seperti saat karyawan tidak puas akan mengakibatkan suatu ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhannya. Sutrisno (2011:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Hasibuan (2012:73) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini, meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2011:27) motivasi adalah serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan. Dorongan yang dimaksud diatas terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan

membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi Kreitner dan Kinicki dalam Siti (2015:643) menyatakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Luthans (2011:124) Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat Mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

Robbins dan Judge (2011:721) menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh karyawan yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Artinya budaya organisasi disini merupakan ciri khusus dari suatu organisasi yang mempunyai kekuatan untuk mengatur bagi para orang-orang sebagai karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Schein dalam Sutrisno (2012:10) budaya organisasi adalah pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui belajar untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup baik untuk dipandang saja dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut. Dari berbagai pendapat di atas mengenai fungsi budaya organisasi, berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya kepuasan kerja dan meningkatkan konsistensi sikap kerja karyawan. Keadaan seperti ini jelas akan menguntungkan sebuah organisasi. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting.

Kemampuan

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Suatu organisasi menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang berkemampuan. Berkaitan dengan hal itu, Menurut Munir (2012:76) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna, dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Kemampuan (*ability*) yang dikembangkan melalui proses pendidikan dan pelatihan merupakan proses pembelajaran dimana, belajar bukanlah apa yang sedang dilakukan, akan tetapi mengubah apa yang sedang dilakukan. Modifikasi perilaku memanfaatkan empat cara untuk mengubah perilaku, yang dinamai sebagai intervensi yaitu penguatan positif, penguatan negatif, hukuman, dan penghilangan. Hasibuan (2012:70) menyatakan bahwa dari beberapa tujuan pengembangan karyawan guna mendorong kemampuan individu adalah untuk

mencapai produktivitas kerja dan efektivitas kerja. Pelatihan misalnya akan memperbaiki kemampuan *technical skills*, *human skills*, maupun *managerial skills* hal ini akan dapat mendorong kinerja maupun produktivitas menjadi meningkat. Pelatihan juga akan mengurangi tingkat kesalahan sehingga dapat menekan biaya-biaya pemborosan sehingga mendorong terjadinya efektivitas kerja.

Mangkunegara (2011:67) menyebutkan bahwa kinerja individu ditentukan dua faktor salah satunya adalah kemampuan (*ability*) individu. Kemampuan dibentuk dari faktor pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh individu. Pengetahuan terkait dengan pemahaman akan konsep-konsep abstrak dan berkaitan dengan latar belakang pendidikan seseorang. Sementara keahlian maupun ketrampilan berhubungan dengan proses pembelajaran pada ketrampilan tertentu. Pengetahuan akan menentukan cara-cara seseorang dalam melakukan analisis dan mengambil keputusan. Sementara itu ketrampilan dan keahlian berkaitan dengan keahlian teknis, sehingga ketika ketrampilan dan keahlian semakin baik, maka tingkat kesalahan maupun kecepatan dalam melakukan sesuatu akan semakin baik.

Robins dan Judge (2011:46) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

Kerangka Konseptual

Robbins dan Judge (2011:181) budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan memengaruhi semangat kerja pegawai yang diimplementasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas dan tegas dapat memberikan kepastian bagi pegawai dalam pelaksanaan tugas terhadap hal-hal yang tidak bisa dilanggar karena tidak sesuai budaya organisasi.

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2011:150) menjelaskan bahwa prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Hasil penelitian Aulia, dkk (2013) telah menemukan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan dukungan teoritis dan bukti-bukti empiris hasil temuan penelitian sebelumnya, maka kemampuan berhubungan dengan prestasi kerja.

Definisi Operasional dan Indikator Pengukurannya

1. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah budaya organisasi yang dipresepsikan pegawai yang dicerminkan melalui sistem makna bersama yang dianut oleh organisasi dan anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Pengukuran budaya organisasi dalam penelitian ini indikator yakni (1) aturan-aturan perilaku, (2) norma, (3) nilai-nilai dominan, (4) filosofi, (5) peraturan, (6) iklim organisasi.

2. Kemampuan (X_2)

Kemampuan adalah kemampuan pegawai yang dimiliki sesuai persepsi keadaan yang dirasakan pegawai yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya berdaya dan berhasil guna. Pengukuran kemampuan dalam penelitian ini menggunakan indikator yakni (1) tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh, (2) tingkat pendidikan non formal (kursus, latihan, penataran dan lain-lain), (3) tingkat perjalanan kerja yang dimiliki, (4) tingkat keinginan/kemauan/minat terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan.

3. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan melalui suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang bersumber dari dalam maupun dari luar yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kebutuhan dari apa yang diinginkan. Indikator pengukuran motivasi kerja dalam penelitian meliputi (1) Perilaku Pegawai, (2) Usaha Pegawai, (3) Kegigihan Pegawai

Berdasarkan dukungan teoritis dan empiris yang telah di kemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai
2. Kemampuan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif asosiatif. Sugiyono (2013:77), penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:90), menjelaskan tentang populasi dan sampel sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”, sedangkan pengertian sampel adalah: “Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini seluruh populasi adalah pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini memiliki populasi kecil maka semua anggota dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekwan Kabupaten Gorontalo berjumlah 34 orang. Keseluruhan pegawai akan dijadikan sebagai sampel penelitian, atau semua pegawai dijadikan sebagai unit analisis atau menggunakan metode sensus.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kemampuan terhadap motivasi kerja pegawai digunakan analisis regresi sederhana yaitu:

Tehnik Analisis Data

Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Adapun rumus dari analisis regresi linier berganda Sugiono (2013:124) adalah sebagai berikut :

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

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis untuk mengetahui besaran pengaruh variabel budaya organisasi dan kemampuan terhadap motivasi kerja pegawai disajikan dalam tabel berikut ini :

4.1. Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2,870	1,664			
1	Budaya Organisasi	,524	,155	0,551	3,377	0,002
	Kemampuan	,328	,160	0,336	2,057	0,048

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Data Primer diolah 2019

1. Nilai konstanta (a) = 2,870, memberikan makna bahwa budaya organisasi (X₁) dan kemampuan (X₂) bernilai 0, maka motivasi kerja pegawai akan konstan pada angka 2,870.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (b₁) bernilai positif yaitu 0,551X₁, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor budaya organisasi (X₁) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,551, dengan asumsi kemampuan (X₂) dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien regresi kemampuan (b₂) bernilai positif yaitu 0,336X₂, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor kemampuan (X₂) sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan motivasi kerja sebesar 0,336 dengan asumsi budaya organisasi (X₁) dalam keadaan tetap.

Pengukuran persentase pengaruh budaya organisasi dan kemampuan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²). Angka R dari Tabel 4.2 adalah sebesar 0,846 ini berarti bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kemampuan dengan motivasi kerja pegawai sangat kuat karena nilainya mendekati 1.

Tabel 4.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	0,846	0,715	0,697	0,95035	2,142	

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Angka R² atau koefisien determinasi adalah 0,715 atau R square = 71,5%. Variasi dari motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi budaya organisasi dan kemampuan, sedangkan sisanya 24,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model.

Pengujian Hipotesis

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis model koefisien regresi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 0,551, dengan nilai signifikansi = 0,002 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka koefisien regresi budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis ini, maka budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hipotesis pertama dinyatakan terbukti.

Hasil pengujian hipotesis pertama telah dibuktikan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekwan Kabupaten Gorontalo, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis bahwa koefisien regresi budaya organisasi terhadap motivasi kerja yang diperoleh sebesar 0,551 dengan tingkat signifikansi 0.002 pada tingkat kepercayaan sebesar 95% atau nilai kesalahan $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan variabel penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Indah, dkk (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kemampuan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis model koefisien regresi pengaruh kemampuan terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 0,336, dengan nilai signifikansi = 0,048 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka koefisien regresi kemampuan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis ini, maka kemampuan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hipotesis kedua dinyatakan terbukti.

Hasil pengujian hipotesis kedua telah dibuktikan bahwa kemampuan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekwan Kabupaten Gorontalo, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis bahwa koefisien regresi kemampuan terhadap motivasi kerja yang diperoleh sebesar 0,336 dengan tingkat signifikansi 0.048 pada tingkat kepercayaan sebesar 95% atau nilai kesalahan $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa kemampuan merupakan variabel penting meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan temuan penelitian Anidar dan Indarti (2015) bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, maka dengan demikian kemampuan merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat suatu simpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dapat meningkatkan motivasi kerja.

6. Daftar Pustaka

- Aulia Hani Rahmawati, Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB)* Vol. 6 No. 2 Desember 2013.
- Anidar Kh, Sri Indarti, 2015. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. Vii No. 3* September 2015
- Hasibuan, Malayu. SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Woro Mahanani, Nawazirul Lubis, Widiartanto, 2014. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 2014*.
- Luthans, Fred, 2011. *Perilaku organisasi*. McGraw-Hill: Intemasional Book Company
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung*.
- Moenir, 2012. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta*.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat
- Sunyoto Danang dan Burhanudin, 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. CAPS
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta
- Sutrisno, Edy, 2012. *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia
- Siti Zulaiha Safi'i, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama. Tbk Manado. *Jurnal Emba Vol.3 No.1* Maret 2015