

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEWAGAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN KAMPAR

Teguh wahyudi¹⁾, Hj. Marnis²⁾, Rosnelly Roesdy²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Vaculty of Economic and Business of Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : teguhwahyudi242@gmail.com

The Effect Of Work Motivation And Organizational Culture On The Performance Of Employees Of The Regional Development Planning Agency (Bappeda) Kampar District

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and organizational culture on the performance of employees of the regional development planning agency (BAPPEDA) of Kampar district located on Jl. Lingkar Kota Bangkinang. The population in this study were 66 employees. The data collection technique used a census. then using the instrumental test, validity test and reliability test. The method of analysis used in this research is regression analysis using SPSS 23 for windows. From the results of the tests that have been carried out, the simultaneous regression test (f test) shows that the work motivation and organizational culture variables simultaneously have a significant effect on employee performance. And the results of the partial test (t test) show that the variable work motivation and organizational culture partially has a significant effect on employee performance. The calculation result of the coefficient of determination (R²) is 0.579, which means that the percentage effect of work motivation and organizational culture on performance is 57.9%. While the remaining 42.1% is influenced by other variables that are not included in this regression model.

Keywords: employee performance, work motivation, organizational culture

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sehingga suatu organisasi atau lembaga pemerintah dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung kepada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang madani, yang taat hukum diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertujuan sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Kampar dalam menjalankan salah satu kewenangan urusan wajib daerah yakni urusan / bidang perencanaan pembangunan, dan dipimpin oleh seorang Kepala. Kedudukan Bappeda Kabupaten Kampar diatur berdasarkan: (1) Peraturan Daerah Kabupaten Kampar 06 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2017; (2) Keputusan Bupati Kampar No. 36 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural di Lingkungan Inspektorat dan Badan-badan Kabupaten Kampar.

Kinerja merupakan suatu proses untuk pencapaian suatu hasil. Kinerja terkait erat dengan orang atau personil dan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang untuk itu perlu ditetapkan standar kinerja yang akan diukur adalah orang yang berperan di dalam mendukung suatu organisasi. Jadi pokok utama yang perlu dinilai kinerjanya adalah unsur manusia karena merekalah yang berperan dalam menentukan kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 bahwa Prestasi Kerja ASN akan dinilai berdasarkan dua unsur penilaian, yaitu sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP yang berisi rencana kerja berdasarkan tugas jabatan dan target kinerja nyata yang akan dicapai oleh seorang ASN yang mempunyai nilai bobot 60%. Sedangkan sebesar 40% merupakan nilai bobot perilaku kerja, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang ASN. Yang termasuk dalam aspek penilaian perilaku kerja terdiri dari (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan).

Tabel 1 Data Penilaian SKP Pegawai BAPPEDA Kabupaten Kampar Tahun 2014 - 2017

Tahun	Penilaian Sasaran Kerja Pegawai								Jumlah	Total Persentase
	SB	%	B	%	C	%	K	%		
2014	20	31%	33	53%	10	16%	0	0%	63	100%
2015	20	31%	36	56%	8	13%	0	0%	64	100%
2016	19	29%	40	60%	7	11%	0	0%	66	100%
2017	21	33%	45	68%	0	0%	0	0%	66	100%

Sumber: BAPPEDA Kabupaten Kampar, 2019

SB (Sangat Baik) = 91 – 100, B (Baik) = 76 – 90, C (Cukup) = 61- 75, K (Kurang) = 51 - 60

Dari Tabel 1 Hasil penilaian kinerja pada kantor BAPPEDA Kabupaten Kampar dari tahun 2014 s/d 2017 bersifat fluktuatif atau mengalami ketidakstabilan. Pada tahun 2014 hingga 2016 pegawai yang memiliki predikat penilaian “sangat baik” mengalami penurunan, selain itu dapat dilihat dari setiap tahunnya jumlah pegawai yang mendapatkan penilaian “sangat baik” belum mencapai 50% dari seluruh jumlah pegawai dan juga masih adanya pegawai yang memiliki penilaian “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum bekerja secara optimal.

Kinerja pegawai yang belum stabil ini tentu menjadi masalah karena mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Masalah kinerja ini juga didukung dengan hasil wawancara dengan beberapa pegawai BAPPEDA Kabupaten Kampar didapatkan permasalahan jika dilihat dari kualitas kerja, permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawai masih belum optimal adalah masih terdapatnya beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai dengan target instansi, sehingga mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Selain itu, pegawai kurang berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin hal tersebut merupakan salah satu hambatan dalam pencapaian tujuan. Permasalahan lainnya adalah pegawai kerap menunda pekerjaan sehingga sering mengalami keterlambatan dalam

penyelesaiannya, ini berdampak pada hasil kerja pegawai yang masih belum mampu memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Adapun beberapa faktor yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan pegawai dikantor BAPPEDA Kabupaten Kampar yang menyebabkan kinerja menurun yaitu kurangnya motivasi yang diperoleh pegawai, serta kurang diterapkannya budaya organisasi yang baik dikantor yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang mereka emban. Budaya organisasi dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan moral tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Apabila moral dan etika yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan menimbulkan kinerja secara individu dan organisasi yang baik pula. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kotter dan Heskeet dalam Sopiah (2008:177) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak kuat terhadap kinerja karyawan suatu organisasi. Hasil kajiannya mengemukakan:(1) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap sukses tidaknya perusahaan membangun kinerja karyawan. (2) budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja organisasi. (3) budaya organisasi dapat diciptakan dan dibentuk untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dari kedua faktor tersebut perlu adanya perbaikan agar kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Kampar meningkat.

Suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarnya tanpa terlebih dahulu memperhatikan motivasi kerja dan budaya organisasi pegawainya. Hal

tersebut perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerjanya guna mendukung program pemerintah. Menurut Siagian (2010) kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan, budaya, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut pendapat Harlie (2010) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Selain itu, menurut Anoraga (2010) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Hal ini diperkuat melalui penelitian yang telah dilakukan Joyce Sagita (2015) dimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai permasalahan yang membuat motivasi pegawai BAPPEDA Kabupaten Kampar untuk bekerja menjadi berkurang diantaranya komunikasi antara pegawai dan atasan belum terjalin secara baik, pegawai masih canggung untuk berkomunikasi mengenai pekerjaan dengan atasan sehingga menyebabkan adanya kesalahan dalam pengerjaan tugas yang diberikan.

Terdapat cara lain untuk dapat melihat bagaimana kondisi motivasi kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kampar yaitu dengan melihat daftar penilaian prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja ASN yang didalamnya memiliki unsur sasaran kerja pegawai (SKP) sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Jika pegawai telah mencapai pada penilaian predikat sangat baik, maka dapat dikatakan pegawai

tersebut telah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Berikut ini adalah jumlah ASN yang mendapatkan nilai prestasi kerja pada predikat “sangat baik” antara lain:

Tabel 2 Jumlah ASN Berprestasi di BAPPEDA Kabupaten Kampar Tahun 2014 - 2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Berprestasi	Persentase
2014	63	20	31 %
2015	64	20	31 %
2016	66	19	29 %
2017	66	21	32 %

Sumber: BAPPEDA Kabupaten Kampar, 2019

Tabel 2 diatas terlihat hasil penilaian prestasi kerja pegawai di kantor BAPPEDA Kabupaten Kampar mengalami ketidakstabilan dari tahun 2014-2017 dan juga pegawai yang berprestasi dilihat dari penilaian kinerja pegawai yang memiliki kategori penilaian “sangat baik”. Pada tahun 2014 jumlah pegawai berprestasi hanya 31%, pada tahun 2015 yaitu 31%, pada tahun 2016 yaitu 29%, lalu pada tahun 2017 hanya 32% bahkan pegawai yang memiliki pencapaian prestasi kerja belum mencapai 50% dari total keseluruhan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi belum tersebar secara menyeluruh sehingga dari seluruh jumlah ASN hanya beberapa pegawai yang mampu untuk berprestasi. Menurut Rivai dan Sagala (2010) semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi seseorang akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja seseorang. Oleh sebab itu pihak instansi harus mampu memperhatikan motivasi setiap pegawai karena apabila motivasi kerja pegawai tinggi hal itu akan meningkatkan peluang instansi untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja

saja, menurut Kotter Heskett dalam Sopiah (2010) mengemukakan budaya organisasi mempunyai dampak yang kuat terhadap kinerja seseorang. Organisasi yang memiliki budaya akan mampu bertahan melewati sejumlah tantangan yang muncul dalam berbagai masa. Usaha untuk menanamkan dan memperkuat budaya organisasi antara lain menyusun prosedur dan sistem organisasi, mendesain ruang fisik dan bangunan kantor, menanamkan sejarah, legenda, mitos dan kejadian kejadian tertentu, orang-orang penting serta pernyataan formal menyangkut filosofi organisasi. Budaya organisasi yang ada mengacu pada rumusan keyakinan (*belief*), nilai-nilai (*value*) dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi yang dimanifestasikan dalam tiap pengaturan materi dan perilaku tiap anggota organisasi tersebut atau nilai-nilai yang menjadi pegangan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering disebut juga budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan berprestasi. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Hal ini diperkuat melalui penelitian yang telah dilakukan Farida Nainggolan (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Budaya organisasi dapat

menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Tabel 3 Data Pra Riset Budaya Organisasi Pegawai BAPPEDA Kabupaten Kampar

No	Pernyataan	YA		TIDAK		Jml Pegawai
		F	%	F	%	
1.	Pihak Instansi mendorong pegawai untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	7	35 %	13	65 %	20
2.	Pihak instansi memberikan arahan dan komunikasi mengenai pekerjaan yang harus pegawai lakukan secara detail	9	45 %	11	55 %	20
3.	Pihak instansi memperhatikan para pegawai yang telah mencapai hasil kerja yang optimal	8	40 %	12	60 %	20
4.	Pihak instansi selalu mendorong pegawai untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada	9	45 %	11	55 %	20
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	10	50 %	10	50 %	20
6.	Pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan	11	55 %	9	45 %	20
7.	Instansi memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir pegawai	8	40 %	12	60 %	20
Rata-rata			44 %		56 %	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Berdasarkan pra riset yang dilakukan peneliti terhadap 20 responden di BAPPEDA Kabupaten Kampar, diperoleh hasil seperti tabel 3 diatas yang menggambarkan bahwa penerapan budaya organisasi masih belum optimal, ini dapat dilihat dari lebih dominannya pegawai yang menjawab pernyataan “Tidak”, persentase penilaian “tidak” yaitu 56% lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian “ya” yaitu 44%, khususnya yang berhubungan dengan inovasi yang diberikan. Pada pernyataan nomor 1 tersebut mendapatkan penilaian negatif

lebih tinggi dari pernyataan lainnya, persentase penilaian “tidak” yaitu 65% lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian “ya” yaitu 35%. Pihak instansi belum mampu memberikan dorongan kepada pegawainya untuk selalu memberikan ide-ide terbarunya demi kepentingan organisasi. Perusahaan dengan inovasi yang tinggi justru melibatkan para pegawainya dalam pelibatan ide dan kreatifitas untuk menemukan sebuah inovasi baru. Agar inovasi dalam perusahaan terus berkelanjutan, maka penting untuk sebuah perusahaan menjadikan inovasi sebagai budaya di dalam perusahaan atau sistem kerja yang terstruktur.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan Hasibuan (2010). Selanjutnya menurut Siagian (2010) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*nya.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2010) penilaian kinerja adalah proses yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan etika.

Motivasi kerja

Menurut Armstrong (2009) hubungan antara motivasi dan kinerja adalah

positif karena individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Robbins (2009) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, menyempitkan fokus terhadap organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja.

Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Hasibuan (2008) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010).

Sedangkan menurut Handoko (2010) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Denison dalam Umam (2010:128) yang menyatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi

karakteristik inti bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melakukan kerjanya.

Robbins & Judge (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi dengan organisasi lain. Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi merupakan integrasi dari nilai-nilai yang diyakini dapat menghasilkan organisasi yang efektif dan tercermin dari perilaku pengurus dan karyawannya.

Menurut Schein (2009) budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kampar terletak di jl. Lingkar kota Bangkinang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode

pengumpulan data ordinal Sugiyono (2012).

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data Sugiyono (2012). Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:87) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kampar yaitu berjumlah 66 orang.

Menurut Rosceo dalam Sugiyono (2015) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian, bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh (sensus) atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 66 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Wawancara

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui lisan dengan pemimpin maupun dengan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kampar. Teknik ini untuk mencari informasi lebih lengkap tentang Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kampar.

c. *Method of Succesive Interval*

Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011) *Method of Succesive Interval* (MSI) adalah metode pelaksanaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Dalam penelitian ini digunakan *microsoft excel 2007* untuk mengubah data ordinal menjadi interval, dilakukan untuk mendukung pengolahan data berbentuk analisis regresi linier berganda

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data adalah:

- a. Analisis deskriptif, yaitu hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan.
- b. Analisis kuantitatif, yaitu untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Teknik analisis data

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur.

Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output corrected item-total correlation dimana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r tabel berarti pertanyaan telah valid Santoso (2013).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin (2010) mengemukakan bahwa reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul. Menurut Arikunto (2012) untuk uji reliabilitas digunakan 8 teknik Alpha Cronbrach. Dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2013) menyatakan bahwa uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Perhitungan dilakukann dengan menggunakan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari Kolgomorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2009) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park dan uji white, tetapi uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009) adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi

(keterkaitan) yang tinggi antar variabel-variabel bebas dan dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya terganggu. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* digunakan untuk mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* adalah yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ,0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

Analisis Regresi Linier

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap reponden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisan data menggunakan perghitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
X_1	: Variabel Motivasi Kerja
X_2	: Variabel Budaya Organisasi
$b_1, b_2,$: Koefesien Regresi
e	: <i>error</i>

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Skala Likert, Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek sesuai atau tidak sesuai dengan pernyataan.

Dalam mengukur penilaian per responden menjawab seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi

bobot, rumus penilaian interval kelas rata-rata sebagai berikut:

$$interval = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5 - 1}$$

$$interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 4 Interval rata-rata jumlah pernyataan responden

Interval rata-rata	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuisioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji determinasi (R^2), uji F dan uji parsial (uji-t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel yang sama yaitu dengan melihat nilai R Square.

b. Uji Statistik F

Menurut Kuncoro (2009) uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam tabel mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sehingga dapat dilakukan uji statistik F dengan ketentuan:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang tidak kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Uji T

Menurut Setiaji (2010) uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji statistik t

pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang tidak kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat

Uji Validitas

Suatu *instrument* dikatakan valid jika pernyataan pada suatu *instrument* mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 66 - 2 = 64 = 0,242$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r_{tabel}$ (0,242). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Motivasi Kerja	MK1	0,869	0,242	Valid
	MK2	0,903	0,242	Valid
	MK3	0,853	0,242	Valid
	MK4	0,863	0,242	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,813	0,242	Valid
	BO2	0,863	0,242	Valid
	BO3	0,862	0,242	Valid
	BO4	0,847	0,242	Valid
	BO5	0,884	0,242	Valid
	BO6	0,894	0,242	Valid
	BO7	0,778	0,242	Valid
Kinerja	K1	0,806	0,242	Valid
	K2	0,733	0,242	Valid
	K3	0,846	0,242	Valid
	K4	0,811	0,242	Valid
	K5	0,857	0,242	Valid
	K6	0,838	0,242	Valid
	K7	0,913	0,242	Valid
	K8	0,772	0,242	Valid
	K9	0,833	0,242	Valid
	K10	0,806	0,242	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari keempat variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,947	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,956	0,6	Reliabel
Kinerja	0,960	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas seluruh variabel berada di atas angka 0,60, artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel / dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Ketentuan pengambilan keputusan dapat dilihat di *Kolmogorof-Smirnov Test*. Pengujian masing-masing variabel ditentukan dari nilai *asympt sig. (2-tailed)* yang harus bernilai besar atau setara dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.30934837
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.067
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat dari uji Komogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa variabel penelitian berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel-variabel independen dalam model regresi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 8: Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.754	1.327
	Budaya Organisasi	.754	1.327

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23

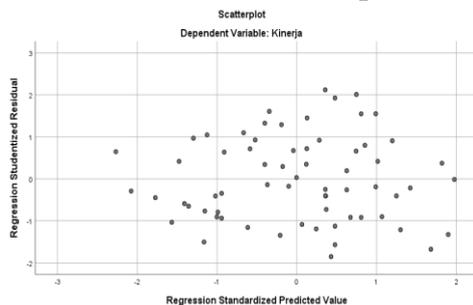
Berdasarkan tabel 8 diatas hasil dari uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan nilai *VIF* $<$ 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam

model regresi ini. Diperoleh nilai tolerance seluruh variabel > 0,1 dan VIF < 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedestisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas.

Gambar 1 Scatterplot



Sumber: Data Olahan SPSS 23

Dari gambar Scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diartikan tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Dari hasil jawaban responden kemudian didistribusikan dalam program SPSS dan menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 10 Persamaan Regresi Berganda

(Constant)	4,981
Motivasi Kerja	1,239
Budaya Organisasi	,466

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Persamaan Regresi Berganda:

$$K = 4,981 + 1,239 MK + 0,466 BO + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,981. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 4,981.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,239. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,239 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,466. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,466 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternatif), yaitu:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima
- $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak

Tabel 11 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2521.844	2	1260.922	43.354	.000 ^b
	Residual	1832.297	63	29.084		
	Total	4354.141	65			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 11 diatas diketahui F hitung sebesar 43,354 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1; k \\ &= 66 - 2 - 1; 2 \\ &= 63; 2 \\ &= 3,143 \end{aligned}$$

(lihat tabel F dengan df1=2 dan df2=63)
Keterangan:

n: jumlah sampel
k: jumlah variabel bebas
1: konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (43,354) > F tabel (3,143) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik (uji T) dengan bantuan aplikasi komputer SPSS 23 adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial atau secara individual. Apabila T hitung > T tabel maka H₀ ditolak H₁ diterima, maka variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.981	2.808		1.774	.081
	Motivasi Kerja	1.239	.214	.545	5.794	.000
	Budaya Organisasi	.466	.135	.325	3.453	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 12 diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1: \alpha / 2 \\ &= 66 - 2 - 1: 0,05 / 2 \\ &= 63: 0,025 \\ &= 1,998 \end{aligned}$$

(lihat tabel t dengan df = 63 dan level of significance 0,025)

keterangan:

n: jumlah sampel
k: jumlah variabel bebas
1: konstan

Diketahui t hitung (5,794) > t tabel (1,998) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka H₀ ditolak H₁ diterima. Motivasi kerja yang baik dimiliki oleh pegawai akan memberikan hasil yang baik pula bagi instansi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan memudahkan instansi dalam upaya pencapaian tujuan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Uji t)

Diketahui t hitung (3,453) > t tabel (1,998) atau Sig. (0,001) < 0,05. artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka H₀ ditolak H₁ diterima. Budaya organisasi yang baik akan memberikan keuntungan terhadap instansi secara langsung.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan pengolahan data menggunakan SPSS 23 yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.566	5.39297

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 23*

Berdasarkan Tabel 13 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,579. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja, disiplin dan budaya organisasi yang baik akan memberikan peningkatan terhadap hasil kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan hal tersebut akan memberikan dampak yang sangat baik bagi instansi.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik pada setiap pegawai maka akan semakin meningkatkan solidaritas tim

dalam bekerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dan memudahkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), instansi harus memperhatikan motivasi kerja dan budaya organisasi pegawai, agar semakin lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner terendah terhadap indikator kinerja yaitu kepemimpinan, instansi diharapkan lebih meningkatkan indikator dari kinerja tersebut, agar semakin baiknya hasil kinerja yang diberikan oleh para pegawai. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi dan juga memperbaiki budaya organisasi menjadi lebih baik, hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja instansi.
2. Dalam rangka mempertahankan motivasi kerja pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Dengan memperhatikan tanggapan pegawai terhadap motivasi kerja yang masih tergolong baik. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner terendah terhadap indikator motivasi kerja yaitu Tanggung jawab dalam bekerja, misalnya ketika pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) diberikan suatu tugas tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tersebut. Organisasi diharapkan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan perhatian terhadap pencapaian pada setiap pegawai pada seluruh bidang di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA),

rasa cinta pada pekerjaan akan membuat membuat pegawai untuk terus berusaha menggali potensi dan meningkatkan kompetensi antara pegawai dengan memberikan penghargaan berupa reward seperti usulan rekomendasi kenaikan pangkat atau promosi jabatan.

3. Dalam rangka meningkatkan budaya organisasi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Dengan memperhatikan tanggapan pegawai terhadap budaya organisasi yang masih tergolong cukup baik dapat dilihat dari jawaban kuesioner terendah terhadap indikator budaya organisasi yaitu kemantapan, Misalnya ketika pegawai merasa tugas yang diberikan kepadanya lebih berat dibandingkan dengan tugas pegawai lainnya, perasaan ini membuat pegawai tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga membentuk tim kerja yang tidak solid. Komunikasi antar pegawai yang cukup rendah misalnya dalam kegiatan monitoring bahwa tidak semua pegawai mendapatkan informasi terkait pelaksanaan kegiatan tersebut. Terdapat cara bagaimana organisasi untuk menciptakan komunikasi dan hubungan kerja yang baik untuk membentuk tim kerja yang solid pada pegawai di setiap bidang Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) yaitu melakukan tugas kerja yang sesuai dengan tugasnya dan berkomunikasi dengan baik dengan pegawai lainnya, dengan cara organisasi harus memberikan himbauan terkait hal tersebut ketika rapat berlangsung yang diadakan setiap satu bulan sekali, karena komunikasi yang baik dan tim kerja yang solid akan mampu memudahkan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintahan kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2): 860-867.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. UPP AMP YKPN: Yogyakarta.
- Nainggolan, Farida. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Simalungun. *Jurnal MAKER*, Vol. 2, No. 1, JUNI 2016. ISSN: 2502-4434
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*,

Volume 3 Nomor 1, Januari
2015. ISSN: 2302-2019

Peraturan pemerintah no. 46 tahun 2011
tentang ASN UU no. 5 tahun,
2014 tentang ASN

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.
2012. Manajemen Sumber Daya
Manusia untuk Perusahaan dari
Teori ke Praktik. PT Raja
Grafindo: Jakarta.

Robbins, S., dan Timothy A. J., 2009.
Perilaku Organisasi,
Organizational Behaviour.
Buku Terjemahan, Gramedia.
Jakarta

Saifuddin. 2010. Realibilitas dan
validitas. Pustaka Belajar:
Yogyakarta

Santoso, Singgih. 2013. Statistik
Deskriptif: Konsep dan Aplikasi

dengan Microsoft Exel dan
SPSS. ANDI: Yogyakarta.

Schein, Edgar H, 2009, Organizational
Culture and Leadership, Third
Edition, Jossey –Bass
Publishers, San Francisco.

Setiaji B. 2010. Panduan Riset Dengan
Pendekatan Kuantitatif. PPS
Universitas Muhammadiyah:
Surakarta

Siagian, P. Sondang. 2009. Manajemen
Sumber Daya Manusia. Bumi
Aksara; Jakarta

Sutrisno Edy, 2010. Budaya Organisasi.
Kencana Prenada Media Group.
Jakarta

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. PT.
Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
Sumber hukum: