

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN BOJONEGORO**

Yustika Chandra Murthy ¹⁾, Indra Prasetyo ²⁾, Woro Utari ³⁾
Universitas Wijaya Putra Surabaya ^{1), 2), 3)}
yustikamurthy1993@gmail.com ¹⁾

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini berjenis explanatory research dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel secara total atau sensus sampling sehingga ditentukan sampel sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro dalam kategori tinggi. Budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL SUPPORT AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BOJONEGORO***

Abstract

The purpose of this study is to describe and to analyze the influence of Organizational Culture, Organizational Support, Work Motivation and Employee Performance at the Office of Investment and One Stop Service, Bojonegoro Regency. This research is an explanatory research and uses a quantitative research approach. The population is all employees of the Department of Investment and One Stop Services, Bojonegoro Regency, totaling 40 people. Total sampling technique or census sampling so that a sample of 40 people is determined. Methods of data collection with questionnaires and documentation. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that Organizational Culture, Organizational Support, Work Motivation and Employee Performance at the Office of Investment and One Stop Services in Bojonegoro Regency were in the high category. Organizational culture, organizational support and work motivation all have a significant influence on employee performance at the Bojonegoro Regency Investment and One Stop Service Office

Key words: Organizational Culture, Organizational Support, Work Motivation and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Sedarmayanti, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan terbaik sehingga kepercayaan masyarakat kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro akan meningkat. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, dukungan organisasi serta motivasi pegawai. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Husein (2010) menyatakan budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut sudah dibuktikan oleh Tanuwibowo dan Setiawan (2015) dan Pranoto (2014) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Apabila budaya organisasi ini telah dijiwai dan dipraktikkan dengan kuat oleh setiap pegawai dengan baik sebagai individu maupun sebagai satuan kerja didalam organisasi, maka apa yang diharapkan oleh pegawai maupun *stakeholders* akan terwujud. Dengan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku akan menimbulkan konsistensi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga kinerja pegawai pada akhirnya akan meningkat. Hal ini berarti akan meningkatkan pula kinerja dari unit kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi, sehingga organisasi akan dapat terus berkembang dan bertahan untuk waktu yang lama.

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu bentuk dukungan secara umum yang dapat dirasakan dengan penuh keyakinan tentang seberapa jauh organisasi dapat melakukan penilaian terhadap kontribusi yang diberikan oleh pegawainya, melalui pemberian kepercayaan kepada pegawai untuk memperlakukan sesuatu dengan adil, memperhatikan kehidupan pegawai, mendengarkan keluh kesah pegawai, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai (Eisenberger dan Rhoades dalam Dwitasari, dkk, 2015). Persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan hidup mereka. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut (Susmiati dan Sudarma, 2015). Dukungan organisasi memiliki keterkaitan terhadap kinerja.

Hal tersebut sudah dibuktikan oleh penelitian terdahulu dari Sugiyono (2017) dan Dana, dkk (2016) bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi juga memiliki keterkaitan dengan kinerja, pernyataan tersebut sudah dibuktikan oleh Tanuwibowo, dkk (2015) dan Pranoto (2014) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menurut Fahmi (2016) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2018) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai menurut Simamora (2016) dapat diukur dengan indikator-indikator yang akan dijelaskan sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. 2) Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi. 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Budaya Organisasi

Menurut Graham yang dikutip oleh Siswadi (2012) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Suharsono. (2012), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarinya. Sedangkan, Darmawan (2013) mengatakan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu

sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Pandangan Robbins dan Judge (2012) karakteristik utama yang merupakan dimensi budaya organisasi, diantaranya: 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko, dilihat dari sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil resiko. 2) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang didapat ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. 3) Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan berbagai efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi. 4) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi terfokus pada tim ketimbang pada individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut.

Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya (Robbin dan Judge, 012). Persepsi pegawai yang baik terhadap dukungan organisasional kepada kualitas kehidupan kerja akan menimbulkan rasa "hutang budi" dalam diri pada organisasi sehingga akan merasa memiliki kewajiban untuk membayar. Shore dalam Kambu (2011) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional berhubungan positif dengan kinerja. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan menimbulkan timbal baliknya dan akan meningkatkan organisasi. Dukungan organisasi dimaksudkan dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. (Robbin dan Judge, 2012).

Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger et al. dalam Kurnianingrum (2015) adalah sebagai berikut: 1) Penghargaan: perusahaan memberikan penghargaan/*reward* atas pencapaian kerja pegawai. 2) Pengembangan: perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk pegawai. 3) Kondisi kerja: mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non fisik. 4) Kesejahteraan pegawai: perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup pegawai.

Motivasi Kerja

Menurut Widodo (2018) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Mangkunegara (2017) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Manajer berjuang untuk memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Hal ini berarti, menyuruh pegawai bekerja keras, datang ketempat kerja secara teratur dan memberikan kontribusi positif pada misi organisasi. Namun, kinerja pada pekerjaan bergantung pada kemampuan dan lingkungan serta motivasi.

Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang pegawai harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan).

Indikator motivasi kerja dikembangkan oleh David McClelland dalam Arif Arwanto (2013) Ada tiga kebutuhan: 1) Kebutuhan akan pencapaian adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar. 2) Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya. 3) Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

B. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Silalahi dalam Andri dan Made 2016). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus sampling digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan 1) Daftar pertanyaan / kuisisioner, yaitu alat pengumpul data dengan menggunakan lembaran-lembaran yang telah disampaikan terdahulu kemudian disebar kepada responden yang sampel penelitian. 2) Dokumentasi, yaitu alat pengumpul data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti: gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi tempat penelitian, keadaan pegawai, catatan-catatan, foto-foto dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bebas terhadap

variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi variabel budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana: Y = Kinerja
 X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Dukungan Organisasi
 X_3 = Motivasi Kerja
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
 e = *Standard Error*

Guna membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji t yaitu menguji kebenaran regresi parsial. Uji t ini, bila nilai signifikansi t_{hitung} lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berarti variabel-variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel terikatnya dan sebaliknya bila t_{hitung} lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesis (H_0) ditolak, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan nilai tertinggi hingga terendah masing-masing 5 dan 1. Ditentukan *range* sebesar 0,8 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, Maka *range* skornya adalah:

1,00 – 1,80 = sangat rendah

1,81 – 2,60 = rendah

2,61 – 3,40 = sedang

3,41 – 4,20 = tinggi

4,21 – 5,00 = sangat tinggi

Tabel 1
Descriptive Statistics

| No. | Variable | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----|----------|----|---------|---------|--------|----------------|
| 1 | Budaya | 40 | 2,75 | 5,00 | 3,7500 | .63549 |
| 2 | Dukungan | 40 | 2,75 | 5,00 | 3,5312 | .54651 |
| 3 | Motivasi | 40 | 3,00 | 5,00 | 4,0333 | .61260 |
| 4 | Kinerja | 40 | 2,00 | 5,00 | 3,3918 | .65779 |

Sumber: Analisis data, 2021 (diolah)

Berdasarkan data dalam Tabel 1 dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi. Motivasi yang dirasakan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi. Kinerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, dukungan organisasi motivasi dan kinerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Pearson Correlation | Keterangan |
|--|-------------|------------------------|-------------------------------------|
| Budaya organisasi (X ₁) | Indikator 1 | 0,727 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 2 | 0,898 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 3 | 0,837 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 4 | 0,837 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| Dukungan organisasi (X ₂) | Indikator 1 | 0,716 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 2 | 0,645 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 3 | 0,794 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 4 | 0,733 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| Motivasi (X ₃) | Indikator 1 | 0,793 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 2 | 0,730 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 3 | 0,779 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| Kinerja (Y) | Indikator 1 | 0,896 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 2 | 0,829 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |
| | Indikator 3 | 0,858 | r ^{-hitung} > 0,30 (valid) |

Sumber: Analisis data, 2021 (diolah)

Pengujian reliabilitas pada tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach* yang dianalisis menggunakan program SPSS.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|----------------------------|
| Budaya organisasi | 0,905 | $\alpha > 0,60$ (reliable) |
| Dukungan organisasi | 0,816 | $\alpha > 0,60$ (reliable) |
| Motivasi Kerja | 0,817 | $\alpha > 0,60$ (reliable) |
| Kinerja | 0,912 | $\alpha > 0,60$ (reliable) |

Sumber: Analisis data, 2021 (diolah)

Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 yang dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 0,686 | 0,557 | |
| Budaya organisasi | 0,146 | 0,111 | 0,141 |
| Dukungan organisasi | 0,643 | 0,152 | 0,534 |
| Motivasi | 0,313 | 0,132 | 0,292 |

Sumber: Analisis data, 2021 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4 perhitungan regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah nilai B yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients*. Sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,686 + 0,146 X_1 + 0,643 X_2 + 0,313 X_3$$

Berdasarkan dari persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa konstanta 0,686 artinya jika variabel budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja secara matematis bernilai sebesar 0,686.

Nilai B koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,146 artinya akan mempengaruhi kinerja dengan asumsi variabel dukungan organisasi dan motivasi kerja nilainya tetap. Maka kinerja akan mengalami perubahan atau akan meningkat sebesar 0,146, sehingga dapat dijelaskan bahwa kenaikan budaya organisasi akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro sebesar 14,6%.

Nilai B koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,643 artinya akan mempengaruhi kinerja dengan asumsi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja nilainya tetap. Maka kinerja akan mengalami perubahan atau akan meningkat sebesar 0,643, sehingga dapat dijelaskan bahwa kenaikan dukungan organisasi akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro sebesar 64,3%.

Nilai B koefisien regresi motivasi sebesar 0,313 artinya akan mempengaruhi kinerja dengan asumsi variabel dukungan organisasi dan budaya kerja nilainya tetap. Maka kinerja akan mengalami perubahan atau akan meningkat sebesar 0,313, sehingga dapat dijelaskan bahwa kenaikan motivasi akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro sebesar 31,3%.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis koefisien determinasi (*R square*).

Tabel 5
Analisis Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .795 ^a | .633 | .602 | .41495 |

Sumber: Analisis data, 2021 (diolah)

Berdasarkan pada hasil pengujian koefisien determinasi yang didapatkan dari analisis program SPSS versi 25 dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,633, hal ini berarti sebesar 63.3% kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 37.7% kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t. Uji t digunakan untuk menentukan seberapa signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro secara parsial. Hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji t (Parsial)

| Model | t | Sig. |
|---------------------|-------|-------|
| (Constant) | 1.233 | 0.056 |
| Budaya organisasi | 1.317 | 0.043 |
| Dukungan organisasi | 4.227 | 0.000 |
| Motivasi | 2.378 | 0.023 |

Sumber: Analisis data, 2021 (diolah)

Berdasarkan pada hasil analisis uji t dengan menggunakan program SPSS versi 25, didapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Uji t pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai didapatkan sebesar 1.233 dengan signifikansi sebesar 0.043. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.050 ($0.043 < 0.050$), maka secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Kemudian untuk hipotesis yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro" dapat dinyatakan diterima.

Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa apabila ada peningkatan pada variabel budaya organisasi maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro juga akan meningkat dengan signifikan. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro juga akan menurun dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Husein (2010), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut juga dibuktikan oleh Tanuwibowo, dkk (2015) dan Pranoto (2014) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja

Uji t pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai didapatkan sebesar 4,227 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.050 ($0.000 < 0.050$), maka secara parsial variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Kemudian untuk hipotesis yang menyatakan bahwa "Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro" dapat dinyatakan diterima.

Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa apabila ada peningkatan pada variabel dukungan organisasi maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro juga akan meningkat dengan signifikan. Begitu juga sebaliknya, apabila dukungan organisasi mengalami penurunan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro juga akan menurun dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sugiyono (2017) dan Dana, dkk (2016) bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Uji t pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai didapatkan sebesar 2.378 dengan signifikansi sebesar 0,023. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.050 ($0.023 < 0,050$), maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. Kemudian untuk hipotesis yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro" dapat dinyatakan diterima.

Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa apabila ada peningkatan pada variabel motivasi maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro juga akan meningkat dengan signifikan. Begitu juga

sebaliknya, apabila motivasi mengalami penurunan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro juga akan menurun dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Tanuwibowo, dkk (2015) dan Pranoto (2014) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, dukungan organisasi motivasi dan kinerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro.
3. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi harus lebih ditingkatkan lagi karena memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan dukungan organisasi dapat dilakukan dengan mencukupi kebutuhan di lingkungan kerja pegawai baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.
2. Motivasi pegawai juga perlu untuk ditingkatkan karena juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan lebih memberikan semangat kepada pegawai untuk lebih berprestasi pada pencapaian standar kerja pegawai dengan pemberian arahan langsung dari pimpinan.
3. Selain itu budaya organisasi juga perlu untuk ditingkatkan meskipun pengaruhnya tidak sebesar dukungan organisasi dan motivasi. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan pemberian arahan kepada pegawai supaya bisa lebih fokus pada hasil kerja.
4. Pada penelitian selanjutnya yang meneliti tentang kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi bisa menggunakan alternatif menggunakan variabel lain selain budaya organisasi dan motivasi karena masih ada sebesar 37.7% kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi

dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain dari variabel yang ada dalam penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Dana, dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 5 No 9
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dwitasari, A.D, dkk. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi*. Vol. 1 No. 1 Hal. 40-50
- Fahmi, Irham. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI
- Husein, Umar. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT SUN
- Kurnianingrum. Selvi. (2015). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi terhadap Employee Engagement pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*, Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pranoto. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2, No 4
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Silalahi, Ulber. (2018). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia,
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Bandung: Mutiara Press
- Sugiyono, Afipuddien. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif Dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia. *Jurnal EMBA* Vol.1 No. 4.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono, Riyanto Setiawan. (2012). Pengaruh Implementasi Total Quality Management terhadap Kinerja Auditor dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH*, Volume 2 Nomor 1.
- Susmiati dan Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87
- Tanuwiwowo, Mitchael Hutomo dan Setiawan, Roy. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *AGORA* Vol. 3, No. 2
- Widodo, E. Suparno. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar