

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

JUMIANTI DARLITA
NPM : 1802120110



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

JUMIANTI DARLITA
NPM : 1802120110

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

JUMIANTI DARLITA
NPM : 1802120110

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KOTA BANDA ACEH**

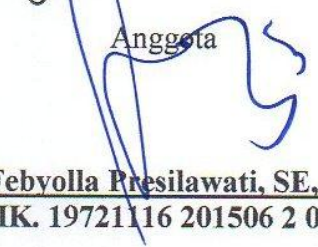
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 30 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmiza Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

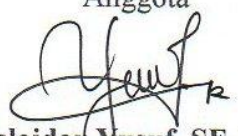
Anggota


Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Sekretaris

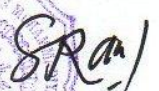

Nara Pristiwa, SE, MBA.
NIK. 19810922 201309 2 001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 06 September 2022
Yang Menyatakan




JUMIANTI DARLITA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jumianti Darlita

NPM : 1802120110

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 06 September 2022



Yang Menyatakan

JUMIANTI DARLITA

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **”Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Tuwisna, SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM. Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan satu angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 28 Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	X
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Motivasi	18
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi..	20
2.1.2.3 Indikator Motivasi.....	22
2.1.3 Budaya Organisasi	23
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	23
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	25
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi	26
2.2 Penelitian Sebelumnya	27
2.3 Kerangka Pikir	31
2.4 Hipotesis.....	32
 BAB III METODE PENELITIAN	 33
3.1 Desain Penelitian.....	33
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	33
3.1.2 Jenis Penelitian	33
3.1.3 Horizon Waktu	34
3.1.4 Unit Analisis	35
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	36

3.4	Definisi Dan Oprasionalisasi Variabel.....	37
3.5	Teknik Analisis Data.....	38
3.6	Pengujian Data.....	40
3.6.1	Uji Validitas.....	40
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	41
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	41
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	42
3.6.3.2	Uji Multikolonieritas.....	42
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	43
3.7	Pengujian Hipotesis.....	44
3.6.4	Uji t.....	44
3.6.5	Uji F.....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2	Karakteristik Responden	47
4.3	Hasil Pengujian Data.....	50
4.3.1	Uji Validitas Instrumen	50
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	53
4.3.3.1	Uji Normalitas	53
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	54
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	55
4.4	Analisis Deskriptif	56
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai	56
4.4.2	Variabel Motivasi	58
4.4.3	Variabel Budaya Organisasi	60
4.5	Pembahasan.....	61
4.5.1	Pengujian Hipotesis	61
4.5.2	Uji Parsial	64
4.5.3	Uji Simultan.....	65
4.5.4	Implikasi Penelitian	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jabatan Pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2	Definisi Oprasional Variabel.....	37
Tabel 3.3	Skala Pengukuran.....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	50
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.9	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.10	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi	59
Tabel 4.11	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	60
Tabel 4.12	Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.13	Model Summary	63
Tabel 4.14	ANOVA ^a	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	53
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	55

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KOTA BANDA ACEH**

**JUMIANTI DARLITA
NPM : 1802120110**

Pembimbing I : Dr.Febyolla Presilawati, SE, MM
Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,5$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kota banda aceh. Sedangkan secara parsial variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kota banda aceh.

Kata kunci : *Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON THE PERFORMANCE OF
TOURISM SERVICE EMPLOYEES
BANDA ACEH CITY**

JUMIYANTI DARLITA
NPM : 1802120110

Coacher :

1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM (NIK. 19721116 201506 2 001)
2. Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si (NIK. 19700602 2000052 001)

abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and organizational culture on employee performance at the Banda Aceh tourism office. The object of this research is the motivation and organizational culture on the performance of employees at the tourism office of the city of Banda Aceh. The number of samples in this study were 43 respondents. Research data were collected through questionnaires, and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and T test is intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on the simultaneous test show that the motivational and organizational culture variables have a significant effect on the performance of employees at the tourism office of the city of Banda Aceh. While partially motivational variables and organizational culture have a significant effect on the performance of employees and the tourism office of Banda Aceh.

Keywords: *Motivation, organizational culture and employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila mereka mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, dimana tujuan entitas dapat tercapai pada waktu yang telah ditetapkan.

Pegawai juga harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkreatifitas untuk membentuk ide-ide baru dalam perencanaan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Umumnya kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Budaya organisas suatu sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan dapat diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait. Budaya merupakan suatu system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain, yang selanjutnya akan menjadi suatu identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Organisasi wadah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui orang-orang yang ada didalamnya. Pencapaian yang optimal melalui orang-orang tersebut merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Di Indonesia sudah banyak organisasi baik yang kecil, menengah, maupun besar, sehingga organisasi tersebut juga harus ikut bersaing secara ketat agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi serta meningkatkan kinerja para pegawainya. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia.

Istilah budaya mula-mula muncul dari ilmu antropologi sosial. Dalam *American Heritage Dictionary*, definisi budaya diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan secara bersama. Dalam hal ini budaya organisasi yang dimaksud adalah dimana setiap orang mempunyai sikap dan perilaku berbeda, kepribadian yang tetap, sehingga memberikan acuan untuk mereka berperilaku secara organisasi.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Tujuan organisasi akan berjalan dengan baik apabila memiliki individu yang berkinerja baik di organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu harus berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Kemudian pada penelitian yang dilakukan bahwa budaya berkembang dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai perwujudan perilaku dan sikap kerja. Dalam lingkungan organisasi terdapat perilaku yang berbeda di setiap individu. Suatu organisasi menginginkan perilaku yang baik dan searah pada tujuan organisasi. Dalam hal ini Budaya Organisasi memiliki kontribusi untuk mengarahkan pegawai kepada perilaku yang baik.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi dan budaya organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Dalam budaya organisasi produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi persyaratan kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap pegwainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas.

Di dinas pariwisata Kota Banda Aceh, Pengaruh budaya setiap masing-masing pegawai yang ada di dalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda dalam pencapaian kinerja pegawai. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memafaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi mereka bekerja banyak pegawai yang

telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya.

Budaya Organisasi dan Tata Kerja Pegawai merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsi, yang banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok Pegawai sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintah dan pembangunan.

Kinerja seseorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Stoner kinerja seorang pegawai atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi pegawai itu sendiri.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam kinerjanya harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Kinerja pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi instansi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk

memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*).

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawainya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. dalam upaya menggerakkan para pegawainya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. motivasi juga kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi

dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak didasarkan adanya suatu kebutuhan. Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap pegawainya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa atasan harus dapat memahami karakteristik pegawainya sebelum memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan melihat karakteristik pegawainya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Tabel 1.1
Jabatan Pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Aset	1
4	Seksi Program dan Pelaporan	1
5	Subbagian Keuangan	1
6	Bidang Ekonomi kreatif	1
7	Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata	1
8	Bidang Promosi Pemasaran dan Pengembangan Sumberdaya Pariwisata	1
9	Seksi Ekonomi Kreatif Berbasis Media, Desain, IPTEK dan Seni Budaya	1
10	Seksi Fasilitas Kerja Sama Ekonomi Kreatif	1
11	Seksi Pengembangan usaha dan Industri Pariwisata	1
12	Seksi Potensi Objek dan Daya Tarik Wisata	1
13	Seksi Analisis Data dan Kelembagaan Pariwisata	1
14	Seksi Strategi Promosi dan Pemasaran Pariwisata	1
15	Seksi Pelayanan Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Pariwisata	1
16	Staff Pegawai Non Struktural	28
Jumlah		43

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh, 2022

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari sebagian pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut terpengaruh oleh budaya masing-masing setiap pegawai menunjukkan kesenjangan yang ada di tempat kerja, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik yang telah menjadi fungsinya, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor pengaruh budaya organisasi, factor motivasi terhadap kinerja karyawan dengan judul: **Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas pariwisata kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kota Banda Aceh
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Sebagai bahan referensi bagi para pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh dalam mengelola kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawainya.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja gawai didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Pengertian dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja pegawai seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pegawai yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tujuan dari itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, organisasi harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang dicapai, kemudian pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

^ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S.,dkk, (2018):

1) Beban Kerja

Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2) Lingkungan Kerja

Kondisi lokasi tempat kerja.

Selanjutnya menurut Masram (2017, hal 147) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bias dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, demikian juga sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.3 Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “performance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa

senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Umar,2018), terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dan kemudian indikator oleh peneliti baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu:

1. Faktor Internal:

a. Kematangan pribadi

Kematangan pribadi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Para karyawan dengan pribadi yang matang akan mudah dimotivasi kerja bahkan kadangkala tanpa dimotivasi kerja pun mereka akan bertindak dan berprestasi. Nilai yang dianut dan sikap pembawaan seseorang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Tingkat Pendidikan

Pengetahuan dan wawasan yang luas akan memudahkan seseorang dimotivasi kerja. Melalui pengalamannya, ia akan lebih mudah mengerti dan mengantisipasi perkembangan organisasi. Bahkan melalui pengetahuannya ia mampu memberikan saran perbaikan bagi perusahaan.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Bilamana seseorang percaya ia berperilaku dengan cara tertentu maka ia akan memperoleh hasil tertentu. Sementara harapan menggambarkan apa yang akan orang pikirkan mengenai hal yang terjadi pada mereka.

d. Kebutuhan

Didasari adanya kebutuhan manusia yang paling mendasar fisiologis, keselamatan atau keamanan, rasa memiliki atau social, penghargaan atau aktualisasi diri. Dimana antara kebutuhan yang satu mempengaruhi kebutuhan yang lain.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap semangat kerja. Berkurangnya semangat akan menurunkan prestasi. Hal ini dapat muncul karena konsentrasi fisik dan pikiran yang menurun sehingga tidak mungkin dapat menerima motivasi kerja lagi.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi lahir batin seseorang dalam melakukan pekerjaan. Meskipun berbeda-beda ukurannya bagi setiap orang tetapi dapat di asumsikan bahwa hal yang mendukung kepuasan kerja adalah adanya hak otonomi untuk bertindak, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan memberikan sumbangan saran dan mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja. (Umar 2018:40-42)

2. Faktor Eksternal:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Penghargaan atas prestasi.
- e. Status dan Tanggung Jawab.

(Umar 2018:43) Atasan yang berhasil memotivasi kerja bawahan akan mampu membangunkankekuatan untuk kinerja organisasi yang optimal. Atasan yang dapat membangkitkan .(Kusjono & Ratnasari, 2019) Motivasi dan kompetensi merupakan yang sangat penting yang harus diperhatikan, dimana pegawai yang memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik pula, akan tetapi kinerja pegawai akan semakin tinggi apabila motivasi serta kompetensi pegawai oleh adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja. Pada hakikatnya kompensasi yang diberikan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, namun demikian faktor-faktor lainnya seperti emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,

- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. kemudian fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai maka akan tercipta hasil kinerja yang maksimal.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang

menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat ditempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.

Budaya organisasi adalah sistem nilai atau symbol yang dimengerti, dipercaya, dan melekat bersama sebagai sistem perekat dan membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Pendapat

lain dari Sopiah (2018:128) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”.

Berdasarkan menurut pandangan Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), memiliki sejumlah fungsi, yaitu pemberi identitas, membangkitkan komitmen, Apabila terdapat budaya kuat, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.

(Chaerudin, 2019: 193) Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi.

(Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020). budaya organisasi juga merupakan salah satu. aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan suatu organisasi memiliki kedinamisan dengan karakter fisik maupun non fisik yang berisikan asumsiasumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan yang bermanfaat dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi publik ataupun privat.

(Bismala, Arianty, Farida, & Mutholib, 2020). Budaya atau kebiasaan yang terdapat di dalam suatu organisasi akan berdampak baik ataukah berdampak buruk tergantung kepada seorang individu yang menjalankannya, dan hal inilah yang menjadikan begitu urgensinya di dalam mewujudkan berbagai tujuan dan harapan kedepannya, karena cerminan dan eksistensi Kinerja salah satunya dari bagaimana menjalankan budaya organisasi itu serta manfaat yang di perolehnya apakah dapat menunjang produktivitas Kinerja tersebut, disamping itu dengan

perencanaan sumber daya manusia melalui proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi akan kebutuhan SDM, memperbesar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Afandi (2018;100)

1. Kepemimpinan, yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan, yaitu menaati peraturan kinerja.
3. Hubungan organisasi, yaitu keterkaitan semua level jabatan.
4. Komunikasi, yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan.

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh karyawan sebagai budaya organisasi, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (Indrasari, 2017:21), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi mempunyai peran pembeda, artinya budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi satu dengan yang lainnya.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul perubahan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

(Sulistiawan, Riadi, 2017) mengemukakan bahwasannya pengukuran indikator budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa diantaranya:

1. Misi
2. Konsistensi
3. Adaptabilitas, dan
4. Keterlibatan.

Adapun pernyataan yang dikemukakan oleh (Widayati & Yunia, 2017) terdapat lima indikator yang merupakan hakikat budaya organisasi yakni:

1. Inovasi serta pengambilan resiko, yang ditinjau dari dorongan para pegawai untuk bersikap inovatif, kreatif dan mempunyai keberanian dalam pengambilan resiko.
2. Perhatian secara terperinci.
3. Orientasi pada hasil. Sejauh mana manajemen lebih memfokuskan terhadap hasil, bukan pada teknik dan proses dalam penggunaannya untuk memperoleh hasil tersebut.
4. Orientasi pada tim. Sejauh mana kegiatan kerja yang telah diorganisasikan dalam teori-teori kerja, bukan individunya.
5. Keagresifan. Sejauh mana suatu individu tersebut agresif dan kompetitif, bahkan justru bersantai.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan pada tujuh indikator tersebut maka dapat diperoleh suatu gambaran kemajemukan dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadikan dasar untuk perasaan, pemahaman bersama yang dimiliki para anggota perihal organisasi itu, bagaimana urusan dapat terselesaikan di dalamnya dan cara para anggota berperilaku.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa diantaranya adalah :.

Penelitian Garry Surya Chaanggriawan dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.(2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Natalia Susanto dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka(2019). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,003 lebih dengan pernyataan Azwar (2015) dan Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan²⁷

Penelitian Parmitasari, Abdullah, & Nirwana dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah SULSERABAR. (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari

uji t, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera.(2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

Penelitian Muhamad Ekhsan dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (XI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan, dibuktikan dari hasil uji t dengan thitung sebesar 5,431 sedangkan ttabel 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Garry Surya Changgriawan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. (2017)	1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kinerja Pegawai (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. 2. Motivasi Kerja tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production.
2	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.(2019)	1. Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) 2. Disiplin Kerja (X3) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

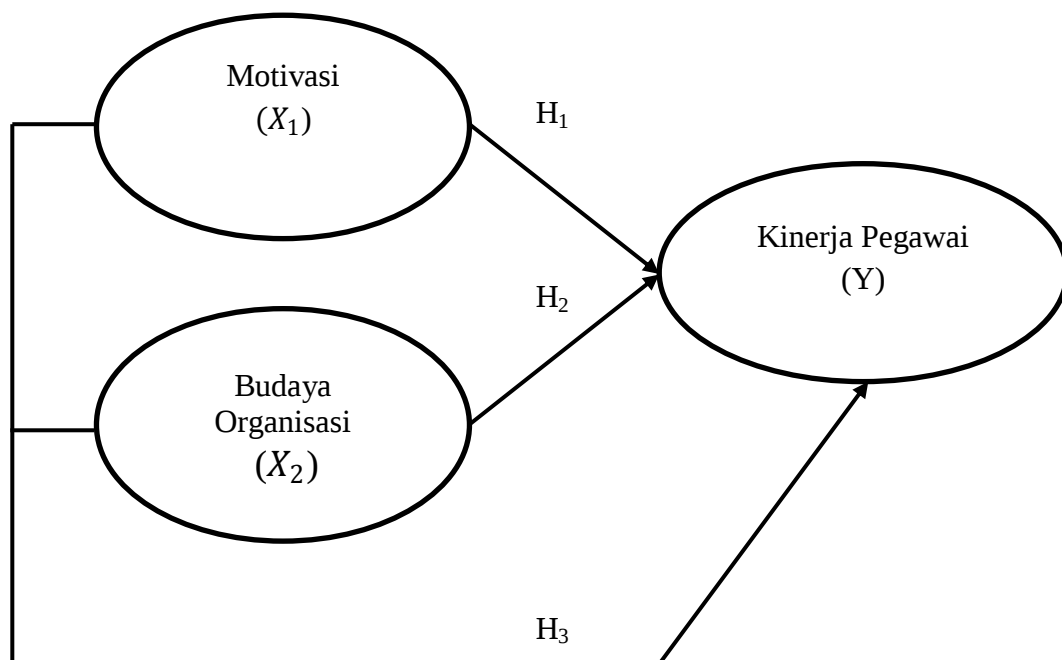
Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Parmitasari, Abdullah, & Nirwana (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah SULSERABAR.(2017)	1. Regresi Linier berganda 2. Uji Hipotesis 3. Uji T	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera.(2018)	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
5	Muhamad Ekhsan(2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2019)	1. Motivasi (X1), 2. Disiplin (X2), 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

2.3 Kerangka Pikir

Pada Dinas Parawisata Kota Banda Aceh setiap waktu pegawainya dituntut untuk meningkatkan pelayanannya terhadap pelanggan yang mana sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Sumber dayamanusia merupakan asset utama untuk mencapai tujuan. Untuk itu maka karyawan diberikan motivasi secara tepat. Motivasi yang dimaksudkan adalah mempunyai nilai pasar untuk kebutuhan ekonomis. Dengan pemberian motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya

2.4 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Diduga, bahwa motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Parawisata Kota Banda Aceh.

1. H_1 : Diduga Motivasi Perpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.
2. H_2 : Diduga Budaya Organisasi Perpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.
3. H_3 : Diduga Motivasi dan Budaya Organisasi Perpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desaian Penelitian

1.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh Motivasi kinerja pegawai dan dan budaya organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di pegawai di Dinas Parawisata Kota Banda Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, motivasi pegawai dan budaya organisasi.

1.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk salah satu jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan sejumlah data untuk mengetahui serta menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel atau lebih guna mengukur seberapa besarnya tingkat hubungan dan pengaruh dari kedua atau lebih variabel yang diukur tersebut. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis data statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Dua variabel atau lebih dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif) (Ibrahim, 2018:78). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan budaya organisasi sementara variabel terikat berupa kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua metode yaitu :

1. Penelitian pustaka (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :
 - a. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.
 - b. Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan pimpinan dan pegawai perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah studi cross-sectional. Studi cross-sectional adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran dan Roger, 2017:177-178). Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu yaitu Bulan November 2021 sampai dengan saat ini. Horizon waktu dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November 2021	Desember 2021	Januari 2022	Maret 2022	April 2022	Mai 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
1	Survei Awal									
2	Penyusunan Proposal									
3	Pemeriksaan dan Revisi Proposal									
4	Seminar Proposal									
4	Penelitian dan Penyusunan Skripsi									
5	Pemeriksaan dan Revisi Skripsi									
6	Pemeriksaan ulang skripsi									
7	Pemeriksaan akhir skripsi									
8	Sidang skripsi									

1.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran dan Roger, 2017:173). Pernyataan masalah yang dilakukan dapat berfokus pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian saat ini tercatat sebanyak 43 pegawai Di Dinas Parawista Kota Banda Aceh. Menurut Suharsimi Arikunto apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik pengumpulan data menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis.

1.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2016:137), “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau langsung melalui obyeknya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.”

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2016:137), “Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.”

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah karyawan dan jumlah bonus yang diterima setiap tahunnya.

Sumber data pada penelitian ini meliputi Penelitian Lapangan (Field Research), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :

- a. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.

- b. Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi untuk mendapatkan data yang diperlukan dan membagikan lembar kuesioner.

1.4 Definisi Dan Oprasionalisasi Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainya secara berurutan yaitu sebanyak tiga(3) variabel yang terdiri dari dua(2) variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah Motivasi (X1), budaya organisasi (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Karakteristik variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Definisi Vriabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas Dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2018:23)	a. Balas jasa b. Kondisi kerja c. Fasilitas kerja d. Prestasi kerja e. Pengakuan dari atasan f. Pekerjaan itu sendiri (Afandi,2018:29)	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5	Likert Likert Likert Likert Likert Likert	B1 B2 B3 B4 B5 B6
2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai carayang tepat untuk memahami,memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait. (Afandi,2018:65)	a. Misi b. Konsistensi c. Adaptabilitas d. Keterlibatan (Sulistiawati,riadi, 2017)	1-5 1-5 1-5 1-5	Likert Likert Likert Likert	C1 C2 C3 C4

Tabel 3.2 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Vriabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu prusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.(Afandi, 2018:83)	a. Kuantitas hasil kerja	1-5	Likert	D1
			b. Kualitas hasil kerja	1-5	Likert	D2
			c. Efesiensi dalam melaksanakan tugas	1-5	Likert	D3
			d. Disiplin kerja	1-5	Likert	D4
			e. Inisiatif	1-5	Likert	D5
			f. Ketelitian	1-5	Likert	D6
			g. Kepemimpinan	1-5	Likert	D7
			h. Kejujuran	1-5	Likert	D8
			i. Kreativitas (Afandi, 2018:89)	1-5	Likert	D6

1.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif yaitu data berbentuk angka-angka, baik secara langsung di peroleh dari tempat penelitian maupun dari hasil pengolahan kuesioner jawaban responden dan digunakan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas Pariwisata Kota Banda Aceh Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek yang terdiri dari lokasi atau daerah penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah

tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh regresi.

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Budaya Organisasi

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

e = Nilai residu

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan daftar kuesioner yang telah dipersiapkan kepada pegawai. Daftar koesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi kinerja pegawai. Koesioner yang digunakan berbentuk tertutup dengan sejumlah item pertanyaan yang berbentuk pilihan.

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam koesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori skala likert dapat dilihat pada table 3.1

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Sangat Setuju	4
5	Setuju	5

1.6 Pengujian Data

1.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika Koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang tekumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana “ n ” adalah jumlah sampel dengan $\alpha=0,05$. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah:

$r \text{ hitung} > r \text{ Tabel}$, maka pernyataan tersebut valid

$r \text{ hitung} < r \text{ Tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid

1.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, consistency, stability atau dependability terhadap alat ukur digunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Rumus Alpha yang digunakan adalah :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2 x} \right)$$

α = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item

S_j = Varians responden untuk item I

S_x = Jumlah varians skor total.

1.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, 137).

1.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2018, 161). Uji normalitas ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan alat analisis One Sample Kolomogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

- H_0 : Data residual berdistribusi normal
- H_A : Data residual berdistribusi normal

Jika nilai signifikan > 0.05 maka H_0 diterima artinya data residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak artinya data residual berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018, 167).

1.6.3.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabelvariabel ini tidal orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrix korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$, artinya bahwa semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance diatas 0.10. Jika lebih rendah dari 0.10 maka terjadi multikolonieritas. Sedangkan hasil perhitungan nilai VIF, jika memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka tidak mempunyai persoalan multikolonieritas.

1.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung

situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018, 142).

Dasar Pengambilan Keputusan :

- Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas signifikan.
- lebih besar dari tingkat kepercayaan 5%.
- Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas signifikan lebih.
- kecil dari tingkat kepercayaan 5%.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) dan secara simultan dengan menggunakan uji F(F-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_{o4} : Motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

H_{a4} : Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

3.7.1 Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1) motivasi kerja dan (X_2) budaya organisasi mempengaruhi variabel dependen (Y) kinerja pegawai.

Langkah-langkah pengujiannya :

Menentukan formulasi H_0 dan H_a , hipotesis

- H_0 = Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- H_a = Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.7.2 Uji F

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2018, 98). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Quick look : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.
Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh merupakan salah satu unsur Satuan Kerja Perangkat Kota (SKPK) dalam bidang budaya dan pariwisata yang dipimpin oleh seorang kepala dinas dan berada di bawah tanggung jawab Kepala Daerah. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan sebahagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang kebudayaan dan kepariwisataan serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Visi Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh adalah merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh, saat ini dan masa yang akan datang, harus mampu menempatkan pembangunan budaya dan pariwisata Kota Banda Aceh yang bermartabat, berlandaskan adat istiadat dan kebudayaan Aceh yang bernuansa Islami. Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh menetapkan visi untuk periode tahun 2017- 2022 adalah sebagai berikut: “Terwujudnya Kota Banda Aceh Sebagai Destinasi Wisata yang berbasis Budaya dan Religi”. Misi Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Untuk mencapai visi tersebut diatas, maka upaya yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Menyusun rencana induk pengembangan pariwisata kota Banda Aceh yang sinergis, komprehensif dan berkesinambungan.

2. Mengoptimalkan potensi wisata, baik budaya, sejarah, religi, objek wisata dan edukasi tsunami sebagai destinasi unggulan;
3. Mengoptimalkan promosi dan pemasaran wisata kota Banda Aceh
4. Meningkatkan dan mengembangkan sektor ekonomi kreatif Kota Banda Aceh
5. Membangun kemitraan antara Pemerintah, masyarakat dan swasta dalam pembangunan dan pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif;
6. Meningkatkan kualitas dan profesional sumber daya manusia di bidang kepariwisataan dan ekonomi kreatif dan menyiapkan database kepariwisataan dan ekonomi kreatif serta mengoptimalkan pelayanan kepariwisataan;
7. Menumbuh kembangkan sikap sadar wisata dan inovasi dalam masyarakat.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama beorganisasi. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	2	4,7
	b. 26-31 tahun	8	18,6
	c. 32-37 tahun	11	25,6
	d. 38-73 tahun	13	30,2
	e. 44-50 tahun	6	14,0
	f. > 51 tahun	3	7,0
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 2 responden atau 4,7%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 8 responden atau 18,6%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau 25,6%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 13 responden atau 30,2%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 6 responden atau 14% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 3 responden atau 7%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	27	62,8
	b. Perempuan	16	37,2
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden atau 62,8% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 16 responden atau 37,2% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
41.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	3	7,0
	b. Menikah	40	93,0
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 7% berstatus belum menikah dan sebanyak 40 responden atau 93% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	2	5,7
	b. Diploma III	12	27,9
	c. Sarjana (S1)	24	55,8
	d. Pascasarjana (S2)	5	11,6
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 2 responden atau 4,7% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 12 responden atau 27,9% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 24 responden atau 55,8% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 5 responden atau 11,6% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
41.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. 1.000.000- Rp. 2.500.000	-	-
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	11	25,6
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	29	67,4
	d. Rp.5.500.000	3	7,0
Total		43	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 11 responden atau 25,6% mempunyai tingkat pendapatan dibawah Rp. 2.500.000, sebanyak 29 responden atau 67,4% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 21 responden atau 28,8% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 3 responden atau 7% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,301, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras.

Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut:

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh

Tabel IV. 6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Nilai kritis 5 % (N=43) (r_{tabel})	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai (Y)	0,825	0,301	Valid
2	A2		0,699	0,301	Valid
3	A3		0,534	0,301	Valid
4	A4		0,742	0,301	Valid
5	A5		0,592	0,301	Valid
6	A6		0,407	0,301	Valid
7	A7		0,465	0,301	Valid
8	A8		0,369	0,301	Valid
9	A9		0,397	0,301	Valid
10	B1	Motivasi (X_1)	0,677	0,301	Valid
11	B2		0,871	0,301	Valid
12	B3		0,833	0,301	Valid
14	B4		0,744	0,301	Valid
15	B5		0,594	0,301	Valid
16	C1	Budaya Organisasi (X_2)	0,653	0,301	Valid
17	C2		0,789	0,301	Valid
18	C3		0,731	0,301	Valid
19	C4		0,716	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,301 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel}

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel IV7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	9	0,830	Handal
2.	Motivasi (X1)	5	0,895	Handal
3.	Budaya Organisasi (X2)	4	0,868	Handal

Sumber : data diolah 2022

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

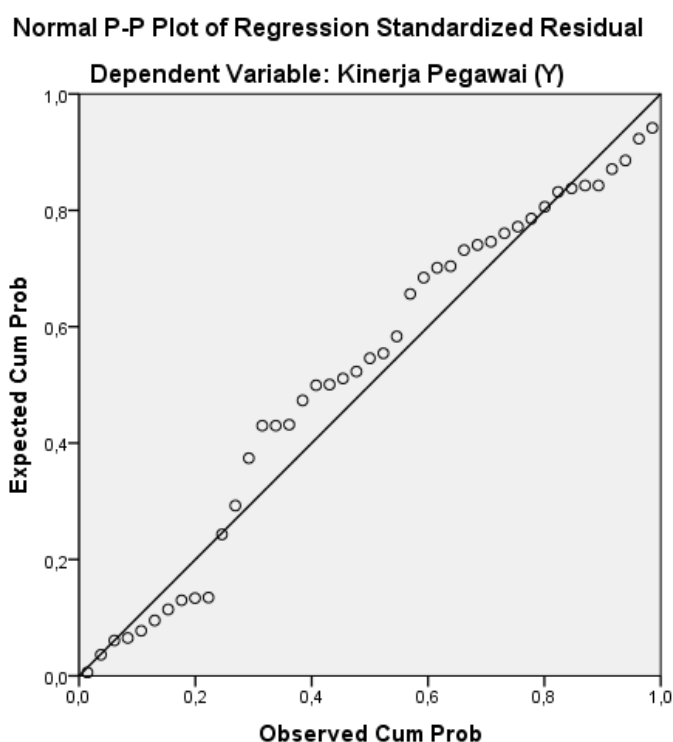
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, motivasi, budaya organisasi adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.8:

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,321	3,111	Non Multikolinieritas
Budaya organisasi (X2)	0,321	3,111	Non Multikolinieritas

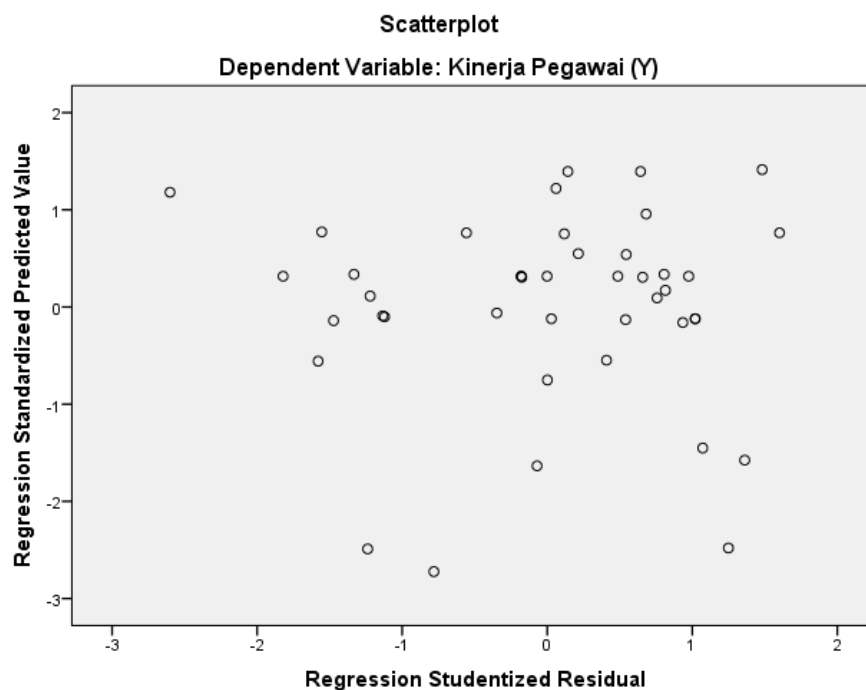
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Motivasi (X_1) dan variabel Budaya organisasi (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.9 sebagai berikut:

Tabel IV.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

nNo	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberikan hasil kerja yang maksimal	6	014,0	27	216,3	26	214,0	41	544,9	25	211,6	33,23
2	Responden melakukan pekerjaan berani mengambil inisiatif menjalankan tugas dengan baik	33	77,0	35	311,6	17	216,3	42	551,2	26	214,0	33,53
3	Responden dalam pekerjaan akan Mengevaluasi membuat perbandingan antar masukan dan pengeluaran yang diterima	0	00	36	314,0	11	127,2	51	541,9	37	316,3	43,47
4	Pegawai memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan tugas untuk kepentingan kantor	8	018,6	33	37,0	11	125,6	61	639,5	24	29,3	43,14
5	Responden selalu menaati peraturan yang ada di dinas Pariwisata Kota Banda Aceh	3	07,0	22	24,7	11	127,2	61	637,2	11	123,0	43,65
66	Dalam menjalankan tugas diutamakan hasil tingkat keakuratan yang benar dan detail	5	011,6	23	27,0	21	227,9	51	539,5	26	214,0	33,37
77	Membina hubungan baik antar bawahan dan relasi	01	02,3	35	311,6	17	116,3	52	560,5	24	29,3	33,63
8	Pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak jujur akan di beri peringatan	3	07,0	44	89,3	15	111,6	52	548,8	31	323,0	3,72
9	Dalam menjalankan tugas secara aktif dan kreatif untuk mencapai hasil yang baik	22	04,7	37	316,3	11	125,6	21	641,9	25	211,6	33,40
Rerata												33,46

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa responden selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberikan hasil kerja yang maksimal dengan nilai rata-rata sebanyak 3,22. Responden melakukan pekerjaan berani mengambil inisiatif menjalankan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,53. Responden dalam pekerjaan akan mengevaluasi membuat perbandingan antar masukan dan pengeluaran yang diterima dengan nilai rata-rata sebanyak 3,47. Pegawai memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan tugas untuk kepentingan kantor dengan nilai rata-rata sebanyak 3,14. Responden selalu menaati peraturan yang ada di dinas Pariwisata Kota Banda Aceh dengan nilai rata-rata sebanyak 3,65. Dalam menjalankan tugas diutamakan hasil tingkat keakuratan yang benar dan detail dengan nilai rata-rata sebanyak 3,37. Membina hubungan baik antar bawahan dan relasi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,63. Pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak jujur akan di beri peringatan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,72. Dalam menjalankan tugas secara aktif dan kreatif untuk mencapai hasil yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,40. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 3,46 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Motivasi dapat dilihat pada Tabel IV.10 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang diterima perbulan dapat memenuhi kebutuhan pegawai	4	09,3	21	22,3	14	29,3	52	562,8	27	16,3	3,74
2	Responden bersedia berkerja dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan untuk pegawai	05	011,6	33	37,0	14	19,3	52	551,2	29	220,9	33,63
3	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugas	3	07,0	44	89,3	15	111,6	52	548,8	31	323,0	3,72
4	Responden selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam berkerja	22	04,7	37	316,3	11	125,6	21	641,9	25	211,6	33,40
5	Responden selalu menyelesaikan tugas dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan	1	22,3	3	7,0	25	11,6	41	544,2	21	234,9	4,02
Rerata												33,70

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa gaji yang diterima perbulan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,74. Responden bersedia berkerja dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan untuk pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,63. Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugas dengan

nilai rata-rata sebanyak 3,72. Responden selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam berkerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,40. Responden

selalu menyelesaikan tugas dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel motivasi adalah 3,70 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel motivasi.

4.4.3 Variabel Budaya Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.11 sebagai berikut:

Tabel IV.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

nNo	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Organisasi menegaskan peraturan dan ketentuan yang jelas guna membatasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam bekerja	4	09,3	23	27,0	28	218,6	52	546,0	28	218,6	33,58
2	Organisasi kami selalu menetapkan aturan tertentu kepada pegawai yang wajib di patuhi dan tidak bisa langgar	06	014,0	33	37,0	16	114,0	52	651,2	26	214,0	33,44
3	Organisasi kami selalu memperhatikan sikap pegawai dalam melayani anggota (seperti memberi salam dan keramahan)	3	07,0	46	414,0	14	19,3	52	651,2	28	218,6	43,60
4	Berkeoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dalam melaksanakan pekerjaan	2	04,7	33	37,0	18	118,6	62	651,2	28	218,6	33,72
Rerata												33,59

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa organisasi menegaskan peraturan dan ketentuan yang jelas guna membatasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam berkerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,58. Organisasi kami selalu menetapkan aturan tertentu kepada pegawai yang wajib di patuhi dan tidak bisa langgar dengan nilai rata-rata sebanyak 3,44. Organisasi kami selalu memperhatikan sikap pegawai dalam melayani anggota (seperti memberi salam dan keramahan) dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Berkekoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,72. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel budaya organisasi adalah 3,59 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel budaya organisasi

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2). terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,189	0,443	4,918	2,021	0,000
Motivasi	0,358	0,082	3,509	2,021	0,000
Budaya organisasi	0,313	0,091	2,769	2,021	0,014

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,712 + 0,358X_1 + 0,313X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,712 artinya bila mana Motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh, adalah sebesar 3,712 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,358. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi secara relaif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh sebesar 35,8% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,313. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel budaya organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh sebesar 31,3% dengan asumsi variabel motivasi (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 35,8%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,632 ^a	0,487	0,446	0,68544

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,632 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 63,2%. Artinya motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,446 artinya bahwa sebesar 44,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti

dijelaskan diatas seperti kompetensi, kompensasi, loyalitas pegawai dan lainnya.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Motivasi (X_1)

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.12 nilai t_{hitung} (3,509) lebih besar dari t_{tabel} (2,021), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Budaya organisasi (X_2)

Pengaruh budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.12 nilai t_{hitung} (2,769) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,021) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa budaya

organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Motivasi dan Budaya organisasi secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.14
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
1 Regression	9,311	2	4,655	9,905	3,232	,000 ^b
Residual	18,793	40	,470			
Total	23,104	42				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,905 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,232. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (9,905) lebih besar dari F_{tabel} (3,232). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara serempak variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Changgriawan (2017), Susanto (2019) dan Nirwana (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu gaji yang diterima oleh pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, kemudian adanya tunjangan kesehatan dan fasilitas yang memadai mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai dan semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Kemudian dilihat dari budaya organisasi bahwa saat ini budaya organisasi pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti organisasi menegaskan peraturan dan ketentuan yang jelas guna membatasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam berkerja, organisasi pegawai selalu menetapkan aturan tertentu kepada pegawai yang wajib di patuhi dan tidak bisa langgar dan organisasi pegawai selalu memperhatikan sikap pegawai dalam melayani anggota (seperti memberi salam dan keramahan) serta berkeoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dalam melaksanakan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 63,2%.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 35,8%..
3. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 31,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan arahan kepada pegawai tentang pemahaman fungsi pegawai dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Diharapkan pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh dapat meningkatkan komitmen atau budaya yang tinggi dalam beorganisasi sama.

3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak meneliti variabel Motivasi dan Budaya organisasi saja, tapi juga variabel lainnya seperti pengalaman organisasi, kompetensi, kompensasi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Ahmad Syahlahudin. (2018). Pengaruh Kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada direktorat Djenderal Pajak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Vo.7, No.1, April 2018.

Abdullahi, Hafsatu Umar, Ph.D. (2017). Child Friendly Schools In Nigeria The Role Of The Teacher. *International Journal Of Education And Evaluation* ISSN 2489-0073 Vo;. 3, No. 6. Hlm 7-12. Retrieved 11 March 2019, from <http://www.iiardpub.org>

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpil Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>

Bismala, Arianty, Farida, & Mutholib, (2020). Budaya atau kebiasaan yang terdapat di dalam suatu organisasi akan berdampak baik ataukah berdampak buruk tergantung kepada seorang individu Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar (Revisi)L Bismala, N Arianty, T Farida, M Mutholib Medan: CV Simphony Baru

Chaerudin, Ali. (2019). Budaya Organisasi nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi: CV Jejak anggota IKAPI.

Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru

Ghozali, Imam. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. <http://repo.darmajaya.ac.id/3465/6/17.%20BAB%20II.pdf>

Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N.,(2018).Workload, Work Environtment and Employee Performance of Housekeeping.International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), Vol.03Issue 10.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418–428.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34.

Kusjono dan Ratnasari. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jenius. Vol.2, No.2.Sekaran Uma dan Roger Bougie (2017).

Metotologi Penelitian untuk Bisnis, Salemba Empat, Jakarta. Menurut Fahmi (2017) *Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya*

<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/2410>.

Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muhyaddin, F.M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja , komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta)*. Skripsi Prodi S1 Manajemen. Universitas Sumatera Utara.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. <http://repo.darmajaya.ac.id/2876/6/BAB%20II.pdf>

Sekarang dan roger, (2017) *setudi cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan hanya sekaali dikumpulkan

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. sssss<https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>

Widayati, Catur dan Yolanda Yunia. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen* Volume XX No. 03.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan*. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>