

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Berdasarkan hasil penelitian, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap kinerja karyawan di dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ( $H_{a1}$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan di dinas tenaga kerja juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila variabel motivasi kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan di dinas tenaga kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh Suprihanto menyatakan bahwa produktivitas seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jadi semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, demikian pula sebaliknya semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka tingkat produktivitasnya semakin kecil.<sup>1</sup> Semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat bagus dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

---

<sup>1</sup> Mamik, *Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2015) Hal 12-13

Motivasi kerja mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Dikarenakan motivasi tersebut merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak dengan cara-cara memotivasi yang mengacu pada semua perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan. Motivasi dapat diartikan sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan yang diharapkan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak terlihat, namun mampu memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang agar dapat bertingkah laku dengan baik jika ingin kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan.<sup>2</sup>

Berdasarkan instrumen motivasi kerja (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hasil validitas pada tabel 4.40, bahwa indikator teori X1.1.1 dengan total 0,442 yaitu gaji karyawan diberikan sesuai dengan tepat waktu, kemudian indikator teori X1.2.2 dengan total 0,398 yaitu dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar memberikan jaminan kesehatan pada karyawan, kemudian indikator teori X1.3.2 dengan total 0,397 yaitu karyawan dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar saling membantu jika terjadi masalah, kemudian indikator teori X1.4.2 dengan total 0,388 yaitu atasan dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar selalu menghargai pendapat bawahannya, dan indikator teori X1.5.2 dengan total 0,392 yaitu atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja. Jadi dari kelima

---

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal 455-456

indikator ini total yang paling tinggi adalah indikator X1.1.1 yaitu gaji karyawan diberikan tepat waktu setiap awal bulan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief Kurnianto, yang berjudul pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Pada penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja.

#### **B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Berdasarkan hasil penelitian, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap kinerja karyawan di dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ( $H_{a2}$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan di dinas tenaga kerja juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila variabel budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan di dinas tenaga kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh Moorhead dan Griffin, budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai yang dianggap selalu benar, yang membantu seseorang untuk memahami tindakan-tindakan dalam berorganisasi mana yang dapat diterima mana yang tidak diterima, serta nilai-nilai yang digunakan yaitu dengan cara berkomunikasi melalui cerita dan cara-cara kode.<sup>3</sup> Menurut Robbins, mengungkapkan bahwa budaya organisasi

---

<sup>3</sup> Stephen P Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm 225

yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi.

Kinerja karyawan akan tercipta apabila indikator-indikator budaya organisasi dapat terpenuhi dikatakan sebagai aturan dalam perusahaan yang dijadikan acuan dari setiap individu dalam menjalankan kewajibannya serta nilai-nilai tindakan dalam organisasi. Nilai-nilai itu dilihat dari tingkah laku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada didalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar bahwa budaya organisasi sudah menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif, inovatif, dan mudah bergaul atau beradaptasi dengan sesama. Cara kerja pada dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar bekerjasama dengan tim dan saling menghargai pendapat satu karyawan ke karyawan lain agar kinerjanya dapat berjalan sesuai keinginan perusahaan.

Berdasarkan instrumen budaya organisasi (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hasil validitas pada tabel 4.41, bahwa indikator teori X2.1.1 dengan total 0,474 yaitu dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar selalu bertindak adil dan menghargai hak setiap orang, kemudian indikator teori X2.2.1 dengan total 0,492 yaitu karyawan dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar bekerjasama sesama tim tidak individu, kemudian indikator teori

X2.3.2 dengan total 0,409 yaitu dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar memahami keluhan permasalahan orang lain, kemudian indikator teori X2.4.1 dengan total 0,458 yaitu dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar memiliki banyak inovasi baru, dan indikator teori X2.5.2 dengan total 0,545 yaitu atasan bersikap adil dalam menegakkan keputusan yang diberikan. Jadi dari kelima indikator ini total yang paling tinggi adalah indikator X2.5.2 yaitu atasan bersikap adil dalam menegakkan keputusan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia Nur, yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi (Studi pada RSKB di Ponegoro dua satu Klaten). Pada penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja.

### **C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji statistik dengan menggunakan uji bersama-sama atau uji simultan hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di dinas tenaga kerja. Sehingga hipotesis penelitian ini (Ha.3) diterima.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja, dan budaya organisasi, merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktek), (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal 189

Kinerja karyawan yang baik dapat dipicu dengan kesadaran diri sendiri atau motivasi karyawan yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi karyawan akan terdorong untuk memaksimalkan kinerjanya demi mendapatkan prestasi yang baik. Perusahaan harus mampu menumbuhkan dan menjaga motivasi karyawannya, seperti memberikan semangat dan dukungan bagi karyawan serta memberikan *reward* dan bonus bagi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan instrumen kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hasil validitas pada tabel 4.42, bahwa indikator teori Y.1.1 dengan total 0,385 yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kemudian indikator teori Y.2.2 dengan total 0,429 yaitu karyawan dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar memiliki etos kerja, kemudian indikator teori Y.3.1 dengan total 0,511 yaitu karyawan mampu memberikan saran-saran dan ide baru, kemudian indikator teori Y.4.1 dengan total 0,379 yaitu karyawan menunjukkan antusiasme terhadap tantangan dan ide baru, dan indikator teori Y.5.1 dengan total 0,405 yaitu karyawan menginformasikan keluhan atau kekhawatiran kepada atasan. Jadi dari kelima indikator ini total yang paling tinggi adalah indikator Y.5.2 yaitu karyawan menginformasikan keluhan atau kekhawatiran kepada atasan.

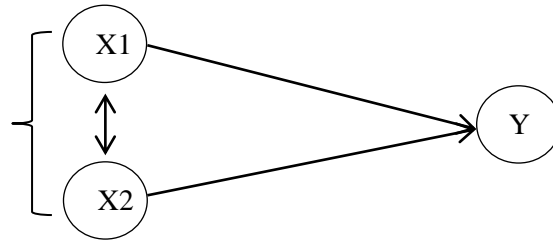
Berdasarkan tabel 4.51, diketahui F hitung adalah 12,690 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh nilai distribusi F tabel sebesar 2,61 (diperoleh dengan cara mencari  $v_1$  dan  $v_2$ ,  $v_1 = k$ ,  $k =$  jumlah variabel independen,  $v_2 = (n - k - 1 = 42 - 2 - 1 = 39)$ , jadi dapat diperoleh kesimpulan F hitung  $>$  F tabel ( $12,690 > 2,61$ ) serta nilai signifikansi  $0,000 <$  dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan terima  $H_a$ . Artinya

motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

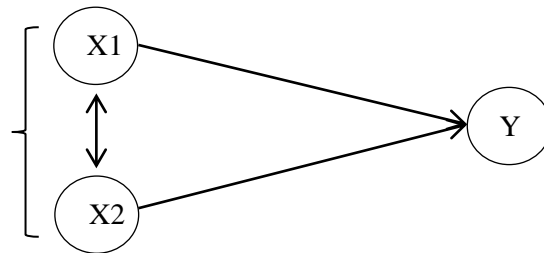
#### D. Analisis Jalur

Gambar 5.1  
Analisis Jalur

##### 1. Jalur Kerangka Konsep



##### 2. Jalur Setelah Penelitian



Analisis : Untuk membuat analisis jalur adalah dengan membaca nilai koefisien regresinya. Berdasarkan teori kerangka konseptual penelitian yang dikemukakan oleh Arief Kurnianto mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan teori kerangka konseptual penelitian yang dikemukakan oleh Amalia Nur mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga jalur konsepnya untuk kedua variabel setelah penelitian tidak putus-putus.