

STUDIA ADMINISTRASI

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BANGKA

¹Lisa Oktaviani ²Iin Kurnia ³Yusnita ⁴Guid Cardi

¹Dosen Program Studi Administrasi Negara Institut Pahlawan 12

²Dosen Program Studi Kewirausahaan Institut Pahlawan 12

³Dosen Program Studi Kewirausahaan Institut Pahlawan 12

⁴Dosen Program Studi Administrasi Negara Institut Pahlawan 12

Email : ¹lisaoktaviani@gmail.com

ABSTRAK

Skripsi ini membahas pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota satuan polisi pamong praja. Variabel penelitian ini adalah motivasi, budaya organisasi dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 380 orang. Sehingga didapatkan sampel dengan menggunakan rumus Slovin 100 responden yang selanjutnya dikumpul data melalui kuesioner lalu di uji menggunakan sofwer SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja pemerintahan.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, SATPOL-PP

ABSTRACT

This thesis discusses the influence of motivation and organizational culture on employee performance at the Bangka Regency Civil Service Police Unit Office. This research aims to determine the influence of motivation and organizational culture on employee performance. The subjects in this research were members of the civil service police unit. The variables for this research were motivation, organizational culture and performance. The population in this study was 380 people. So a sample was obtained using the Slovin formula of 100 respondents who then collected the data through a questionnaire and then tested using SPSS software. The results of the research showed that motivation and organizational culture had a significant positive effect on employee performance. These findings indicate that increasing motivation and implementing a good organizational culture can improve employee performance in the government work environment..

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

STUDIA ADMINISTRASI

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Dari hasil wawancara dengan Kepala dan Kabid Ketentraman dan Ketertiban Satuan Polisi Pamong Praja Bangka dapat diketahui ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang ada di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Bangka, yaitu faktor motivasi dan budaya organisasi. Selain itu hasil pra-survey pada tanggal 12 November 2023, dengan cara menyebar angket kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka yang berisi pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang memengaruhi kinerja kerja pegawai?”.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai dibidang trantib pada tanggal 16 November 2023, hal ini disebabkan karena Satuan Polisi Pamong Praja merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan sistem yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan reward dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Dalam instansi ini, jabatan sangat sulit didapatkan. Seperti yang kita ketahahui sistem yang ada di instansi pemerintahan berbeda dengan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu para pegawai tidak termotivasi untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada tanggal 23 November 2023, susahnya memperoleh jabatan di instansi ini membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga membuat pegawai menjadi tidak mempunyai keinginan bersaing untuk memperoleh jabatan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja tersebut.

Budaya organisasi yang ada di dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Karena dengan adanya budaya yang positif, maka setiap pegawai akan mempunyai kebiasaan yang positif, salah satunya dengan mentaati norma atau peraturan yang ada di dalam kantor. Di dalam kantor Satuan Polisi Pamong Praja diharapkan setiap pegawai dapat mentaati norma yang berlaku, agar tugas mereka dapat berjalan dengan lancar. Namun pada kenyataannya beberapa pegawai di dalam kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka masih ada beberapa yang belum mentaati norma. Tidak adanya ketegasan peraturan dan sanksi membuat beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka sering melanggar norma yang ada.

Menurut salah satu pegawai, kurangnya pengawasan dan hukuman bagi pegawai yang membolos atau terlambat kerja membuat para pegawai tidak takut untuk melakukan pelanggaran tersebut berulang kali (Hasil wawancara pada tanggal 24 November 2023). Tidak hanya dalam hal membolos, namun banyak pegawai yang tidak menerapkan nilai-nilai lain yang ada di dalam Satuan Polisi Pamong Praja, seperti dalam masalah kejujuran, para pegawai yang terlambat masuk kerja tidak menggunakan absen finger print, melainkan absen secara manual dengan alasan absen menggunakan finger print sering tidak terdeteksi.

Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, dan mempengaruhi sikap serta perilakunya untuk menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan di dalam organisasi tersebut. Selanjutnya dengan sistem pemerintahan yang ada di dalam Satuan Polisi Pamong Praja membuat setiap pegawai merasa aman dengan posisi mereka saat ini, baik kinerja mereka buruk maupun bagus, karena di dalam sistem pemerintahan tidak

STUDIA ADMINISTRASI

mudah untuk memecat seorang pegawai. Sehingga mereka percaya bahwa instansi tersebut tidak akan memecat mereka apabila mereka bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dari faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil faktor motivasi dan budaya organisasi untuk menjadi variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berhubungan erat dengan disiplin kerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka”..

METODE

Lokasi penelitian berada pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bangka di Jalan Ahmad Yani Parit Padang Sungailiat Kabupaten Bangka 33215. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran Kuesioner, wawancara tidak terstruktur serta dokumentasi. Adapun populasi dalam penelitian ini 380 anggota, yang selanjutnya dimasukkan dalam rumus Slovin sehingga didapatkan sampel sebesar 100 anggota yang di ambil secara acak. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan SPSS. Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi liner berganda, uji t, uji F dan uji Koefisien Diterminasi.].

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.39953943 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 |
| | Positive | .096 |
| | Negative | -.054 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .963 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .312 |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diketahui bahwa perolehan nilai signifikansi adalah sebesar 0.312, nilai tersebut lebih besar dari 0.05. maka jika melihat kepada kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi > 0,05 yang berarti residual berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) berdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

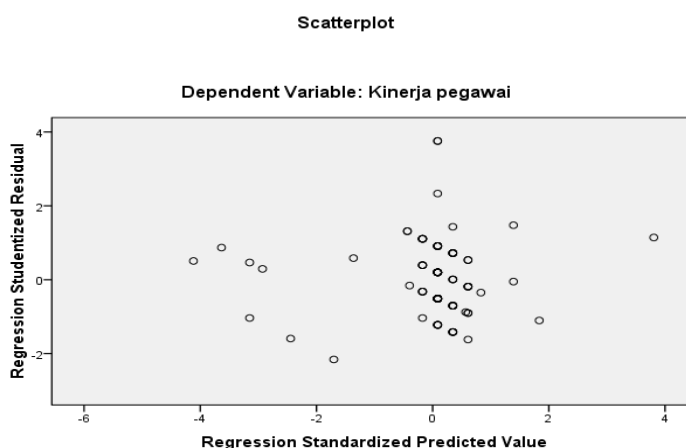
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi | .397 | 2.520 |
| Budaya Organisasi | .397 | 2.520 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) adalah 2.520, untuk variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 2.520. Maka jika kita mengacu pada kriteria bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinieritas karena nilai VIF-nya kurang dari 10.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output SPSS yang disajikan, dapat dipahami bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, melainkan tersebar secara merata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain, model tersebut memenuhi syarat yang dibutuhkan untuk analisis regresi.

STUDIA ADMINISTRASI

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.681 | 1.644 | | 6.498 | .000 |
| Motivasi | .768 | .119 | .839 | 6.469 | .000 |
| Budaya Organisasi | .498 | .169 | .382 | 2.948 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil output SPSS di atas maka dapat dibuat persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,681 + 0,768X_1 + 0,498X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut bahwa;

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 10,681. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Motivasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kualitas Pelayanan (Y) adalah 10,681.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X₁) yaitu sebesar 0,768. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai. Hal ini artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,768. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X₂) yaitu sebesar 0,498. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Hal ini artinya jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,498. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

5. Hasil Analisis Diterminasi Koefisien (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .593 ^a | .352 | .339 | 1.414 |

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

STUDIA ADMINISTRASI

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .593 ^a | .352 | .339 | 1.414 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari hasil uji koefisien pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Squared adalah 0,352 (35,2%). Artinya, variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 35.2% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sisanya, sebanyak 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model atau tidak diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.681 | 1.644 | | 6.498 | .000 |
| Motivasi | .768 | .119 | .839 | 6.469 | .000 |
| Budaya Organisasi | -.498 | .169 | -.382 | -2.948 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi yaitu sebesar 0,000 dan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,004. maka nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi secara terpisah memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpo PP Kabupaten Bangka.. Dengan demikian hipotesis yang pertama (H1) yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat diterima. Begitu juga dengan Uji hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial.

STUDIA ADMINISTRASI

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 105.398 | 2 | 52.699 | 26.361 | .000 ^a |
| Residual | 193.912 | 97 | 1.999 | | |
| Total | 299.310 | 99 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yaitu sebesar 26,361. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel independen yang meliputi motivasi dan budaya organisasi, memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka. menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik. Dengan demikian dengan adanya motivasi akan menimbulkan knerja yang baik bagi pegawai terhadap pekerjaannya. Maka terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN HASIL PENLITIAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS, dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t melalui SPSS yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabiliti 0,05. Dengan demikian maka semakin baik motivasi yang dimiliki seorang anggota Satpol PP maka akan berdampak atau berpengaruh terhadap Kinerja yang dihasilkan. Implikasinya, peningkatan motivasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja yang diberikan oleh Anggota Satpo PP Kabupaten Bangka.

Hasil temuan penelitian ini memberikan pandangan yang signifikan tentang hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai dalam konteks Kantor Satpo-PP Kabupaten Bangka. Temuan ini menyoroti pentingnya upaya untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi anggota Satuan Polisi Pamong Praja sebagai faktor yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pemberdayaan dan peningkatan motivasi pegawai sebagai bagian integral dari upaya meningkatkan kinerja pegawai yang berimplikasi pada peningkatan kualitas layanan publik.

Hasil perhitungan uji t melalui SPSS yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 juga memperkuat temuan penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar yang kuat secara statistik. Dalam konteks Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka, ini menandakan bahwa kebijakan dan praktik yang mendukung budaya organisasi yang positif dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja

STUDIA ADMINISTRASI

pegawai. Implikasi dari temuan ini menyoroti pentingnya pengembangan budaya organisasi yang sehat dan inklusif di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan perolehan nilai sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai probabiliti 0,05.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan perolehan nilai sebesar 0.004 lebih kecil dari nilai probabiliti 0,05.
3. Secara bersama-sama motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka. Hal ini dibuktikan dengan uji F dengan perolehan nilai sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai probabiliti 0,05.
4. Sumbangan pengaruh yang diberikan motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai mampu memberikan pengaruh sebesar yaitu 35,2 % sedangkan selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Direkomendasikan kepada pimpinan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan program motivasi pegawai, dengan langkah seperti pengakuan atas prestasi, insentif kinerja, dan pengembangan karir. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan untuk memahami kebutuhan dan preferensi pegawai dalam hal motivasi, serta penyusunan program yang sesuai.
2. Disarankan kepada pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka untuk meningkatkan budaya organisasi yang positif yang mendukung kinerja pegawai, seperti budaya kolaborasi, transparansi, dan keadilan. Dengan Langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan dengan mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi secara jelas, penciptaan kesempatan partisipasi, dan pemberian umpan balik yang terbuka kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2015). *Changing Organizational Culture: Cultural Change Work in Progress*. New York: Routledge.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

STUDIA ADMINISTRASI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta.
- Dedy Suhendi. (2019). "Peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penyelenggaraan Ketenteraman dan Ketertiban Umum (Studi terhadap Penerapan Standar Operasional Prosedur Ketenteraman dan Ketertiban Umum di Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat)." *Jurnal Tatapamong, Maret 2019*, pp. 35-47.
- Suryana. (2009). "Pengembangan Usaha Ternak Sapi Potong Berorientasi Agribisnis dengan Pola Kemitraan." *Jurnal Litbang Pertanian*, Vol. 28, No. 1, pp. 29-37.
- Tania, F. (2021). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 14, No. 1, pp. 137-146.