

BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI MALUKU

SAMSONS LAURENS

Universitas Kristen Indonesia Maluku

Samsonlaurens27@gmail.com

This study aims to analyze; (1) employee work culture, (2) employee work motivation, (3) work culture relationship with employee motivation. The population of this study were all employees at the Maluku Provincial BKKBN Representative Office, amounting to 115 people. The number of samples is based on the table developed by Issac and Michael, ie if the population is 115 people, with an error rate of 5%, then the total sample of 83 people is determined at randomly simple. The analysis used is chi square analysis. The results showed that; (1) Work culture with attitude indicators is a happy, sincere and responsible attitude towards work and shows friendly and polite attitude; (2) High employee motivation is shown by employees working earnestly and responsibly and having motives for meeting economic needs, improving welfare, improving careers and rewards, and having clear hopes and desires towards increasing incentives and (3) Cultural variables work which includes attitudes, behavior and discipline is positively related to employee motivation in the form of motives, hopes, needs and incentives.

Keywords: motivation, work culture

PENDAHULUAN

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Propinsi Maluku adalah instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok tersebut sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, sehingga SDM yang ada harus benar-benar memiliki budaya kerja yang baik dan mantap sehingga mampu berperan seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia sebagai pelaku dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila dalam dirinya terdapat budaya kerja yang baik dan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan. Budaya kerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat dari hasil-hasil kerjanya. Oleh karena itu untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dapat tercapai sesuai dengan rencana, maka budaya kerja pegawai perlu dioptimalisasikan termasuk dalam hal ini pegawai pada Perwakilan BKKBN Propinsi Maluku.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjadi kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan, dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Budaya kerja pegawai dalam organisasi publik menjadi persoalan utama dalam pelayanan publik. Jika organisasi ingin tetap bertahan dan bersaing dengan lingkungan

manajemen yang sempurna, harus memusatkan lebih banyak perhatiannya pada usaha mengenali sumber daya pegawai dengan latar belakang budayanya agar mampu mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan budaya kerja tersebut, maka pegawai harus memiliki motivasi untuk melakukannya, baik itu motivasi pemenuhan kebutuhan ekonomi, penghargaan, keamanan dan aktualisasi diri. Melalui peningkatan motivasi, akan tercipta suatu budaya kerja yang mengakar dari dalam diri masing-masing pegawai, yang ditunjukkan oleh sikap dan perilaku yang terpuji dan tingginya kedisiplinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi lemahnya budaya kerja pegawai adalah rendahnya faktor motivasi. Hal dapat dilihat dari sejumlah tindakan yang dilakukan seperti semangat dan gairah kerja yang rendah yang menyebabkan rencana-rencana kerja yang disusun tidak dapat direalisasikan dengan baik dan tepat waktu, hasil kerja yang belum sesuai yang diharapkan.

Menurut Triguno (1999 :23), budaya kerja berhubungan dengan motivasi. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Motivasi yang baik melahirkan sikap dan perilaku yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapi. Tampubolon (2004:199) mengemukakan bahwa budaya akan dibentuk setiap organisasi untuk menghadapi kekuatan yang ada, seberapa besar pun organisasinya atau semodern apapun organisasinya. Ada tiga alasan mendasar mengapa manajemen memilih pendekatan budaya kerja sebagai alat untuk memotivasi karyawan yakni : Pertama, motivasi secara alamiah merupakan motivasi kerja yang akan menghasilkan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Kedua, sistem membutuhkan aturan main yang membuat manajemen berusaha mendorong orang melakukan sesuatu di dalam merespon simbol yang ada. Ketiga, top manajemen harus mampu mengelola budaya yang ada (intrinsik) melalui pemilihan “misi” dari organisasi yang berlanjut menjadi misi budaya dalam setiap organisasi.

Begitu kuatnya pengaruh budaya organisasi (birokrasi) terhadap perilaku para anggota organisasi, maka budaya organisasi (birokrasi) mampu menetapkan tapal batas untuk membedakan dengan organisasi (birokrasi) lain; mampu membentuk identitas organisasi dan identitas kepribadian anggota organisasi; mampu mempermudah terciptanya komitmen organisasi daripada komitmen yang bersifat kepentingan individu; mampu meningkatkan kemantapan keterikatan sistem sosial; dan mampu berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan simbol-simbol kendali perilaku para anggota organisasi (Suryono, 2006:3).

Budaya kerja mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi. Budaya kerja yang tercipta maupun diciptakan dalam suatu organisasi mampu memotivasi pekerja untuk menunjukkan performance yang lebih baik dalam bekerja (Tyson dan Jackson, 2005;233).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan jenis penelitian asosiatif yang berupaya menafsirkan data yang berkenaan dengan fakta, keadaan, variabel dan fenomena yang terjadi saat penelitian berlangsung, yang disajikan secara deskriptif dengan bentuk hubungan antar variabel, tanpa bermaksud untuk mengetahui sebab terjadinya hubungan antara budaya kerja dengan motivasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perwakilan BKKBN Propinsi Maluku yang berjumlah 115 orang. Jumlah sampel didasarkan pada Tabel yang dikembangkan oleh Issac dan Michael, yakni apabila jumlah populasi 115 orang, dengan tingkat kesalahan 5 %, maka jumlah sampel sebanyak 83 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* (acak sederhana) dengan asumsi bahwa populasi pegawai relatif homogen.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik non parametrik dengan menggunakan tabel silang kemudian dilanjutkan dengan uji chi square (uji X^2). Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan (asosiasi) antara dua variabel yang disusun dalam tabel kontingensi baris x kolom yakni 3 x 3. Karena data yang digunakan adalah data ordinal bertipe kategorikal maka digunakan metode Cramer (Santoso:2005 :224). Untuk memudahkan pengolahan data, digunakan bantuan software SPSS 22.00. Untuk melakukan pengujian, digunakan hipotesis statistik yakni :

$H_0 = 0$ = tidak ada hubungan budaya kerja dengan motivasi

$H_a \neq 0$ = ada hubungan budaya kerja dengan motivasi

Adapun syarat pengujian sebagai berikut :

Jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$, H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, H_0 diterima, H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Budaya kerja merupakan pencerminan sikap, perilaku dan disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai. Sedangkan motivasi adalah dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang merupakan pencerminan dari motif, harapan, kebutuhan dan insentif yang diharapkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel budaya kerja terhadap masing-masing variabel motivasi kerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku, dilakukan analisis chi square metode cramer karena ciri data adalah nominal kategorikal yakni tinggi, sedang dan rendah. Pada umumnya, motivasi yang ditunjukkan oleh pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku berada pada kategori tinggi, artinya sebagian besar pegawai memiliki motif, harapan, kebutuhan dan intensif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Namun sejauh mana hubungannya dengan sikap, perilaku dan disiplin akan dijelaskan berikut ini.

Tabel 1
Hubungan Sikap dan Motif

Sikap	Motif			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	1 1,2%	4 4,8%	6 7,2%	11 13,3%
Sedang	2 2,4%	12 14,5%	15 18,1%	29 34,9%
Tinggi	5 6,0%	15 18,1%	23 27,7%	43 51,8%
Total	8 9,6%	31 37,3%	44 53,0%	83 100,0%
Nilai χ^2	9,621			

Probability	0,01
<i>Coefficient Contingency</i>	0,586

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 19,976 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan motif pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar 0,01 < tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara sikap dengan motif ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,585 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi motif yang dimiliki dalam bekerja. Sikap yang baik ini ditunjukkan oleh perasaan senang dan ikhlas menerima pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu menunjukkan sikap yang ramah yang merupakan representasi dari budaya lokal baik antar sesama pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku, antar sesama pegawai di lingkungan pemerintahan, antara pegawai lain baik instansi swasta serta masyarakat. Untuk mengetahui hubungan antara sikap dengan harapan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hubungan Sikap dan Harapan Pegawai

Sikap	Harapan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	5 6,0%	1 1,2%	5 6,0%	11 13,3%
Sedang	5 6,0%	13 15,7%	11 13,3%	29 34,9%
Tinggi	9 10,8%	16 19,3%	18 21,7%	43 51,8%
Total	19 22,9%	30 36,1%	34 41,0%	83 100,0%
Nilai χ^2	15,897			
Probability	0,002			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,558			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 15,897 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan harapan pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar 0,002 < tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara sikap dengan harapan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,558 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi harapan-harapan untuk perubahan di masa yang akan datang. Harapan-harapan ini ditunjukkan oleh adanya keinginan agar gaya kepemimpinan yang tidak otoriter, memberikan persamaan hak dan kewajiban pada masing-masing pegawai, diberikan kesempatan untuk berkembang melalui pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti kursus dan pelatihan baik di dalam dan di luar negeri serta lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan aspek ergonomi.

Untuk mengetahui hubungan antara sikap dengan kebutuhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.
Hubungan Sikap dan Kebutuhan Pegawai

Sikap	Kebutuhan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	2 2,4%	7 8,4%	2 2,4%	11 13,3%
Sedang	3 3,6%	13 15,7%	13 15,7%	29 34,9%
Tinggi	5 6,0%	23 27,7%	15 18,1%	43 51,8%
Total	10 12,0%	43 27,7%	30 36,1%	83 100,0%
Nilai χ^2	12,619			
Probability	0,006			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,575			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 12,619 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara sikap dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja. Didukung pula oleh nilai probability sebesar $0,006 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$. Keeratan hubungan antara sikap dengan kebutuhan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,575 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi kebutuhan yang akan dicapai. Upaya pemenuhan kebutuhan untuk memperoleh jaminan hari tua berupa tunjangan pensiunan dan aktualisasi diri melalui peningkatan prestasi, karir dan penghargaan.

Tabel 4.
Hubungan Sikap dan Insentif Pegawai

Sikap	Insentif			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	2 2,4%	3 3,6%	6 7,2%	11 13,3%
Sedang	3 3,6%	12 14,5%	14 16,9%	29 34,9%
Tinggi	6 7,2%	15 18,1%	22 26,5%	43 51,8%
Total	11 13,3%	30 36,1%	42 50,6%	83 100,0%
Nilai χ^2	9,948			
Probability	0,009			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,611			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 9,948 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan insentif. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar $0,009 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$. Keeratan hubungan antara sikap dengan intensif ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,611 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar harapan pemenuhan kebutuhan insentif, semakin baik sikap yang dimiliki pegawai. Kebutuhan terhadap insentif ini merupakan salah satu faktor pendorong pegawai bekerja. Khusus bagi pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku (Pegawai Negeri Sipil), insentif ini sebagian besar sudah terpenuhi, artinya pegawai akan memperoleh tunjangan pensiun melalui Bank Tabungan Pensiunan Negara, menerima tunjangan kesejahteraan bagi anak dan istri dari anggaran negara, menerima tunjangan jabatan bagi pegawai yang memegang jabatan fungsional dan struktural, menerima jaminan kesehatan dari PT. Asuransi Kesehatan, menerima kemudahan fasilitas kredit perumahan dari semua Bank baik Bank Pemerintah maupun Bank Swasta. Untuk mengetahui hubungan antara perilaku dan motif pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.
Hubungan Perilaku dan Motif Pegawai

Perilaku	Motif			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	1 1,2%	7 8,4%	8 9,6%	16 19,3%
Sedang	3 3,6%	9 10,8%	22 26,5%	34 41,0%
Tinggi	4 4,8%	15 18,1%	14 16,9%	33 39,8%
Total	8 9,6%	31 37,3%	44 53,0%	83 100,0%
Nilai χ^2	13,861			
Probability	0,004			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,621			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 13,861 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku dengan motif. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar $0,004 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$. Keeratan hubungan antara perilaku dengan motif ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,621 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motif pegawai dalam bekerja, semakin baik perilaku kerja yang ditunjukkan. Dalam hal perilaku, pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku mewujudkannya dalam hal penyelesaian tugas tepat waktu dan tepat sasaran, karena Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku merupakan organisasi ujung tombak pengendalian masalah kependudukan di Provinsi Maluku akan tergantung pada perencanaan yang dilakukan. Selain itu, perilaku kerjasama yang erat harus pula ditunjukkan oleh pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku karena melibatkan pegawai dari

instansi lain (lintas sektoral dan lintas wilayah). Untuk mengetahui hubungan antara perilaku dan harapan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6.
Hubungan Perilaku dan Harapan Pegawai

Perilaku	Harapan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	5 6,0%	3 3,6%	8 9,6%	16 19,3%
Sedang	6 7,2%	11 13,3%	17 20,5%	34 41,0%
Tinggi	8 9,6%	16 19,3%	9 10,8%	33 39,8%
Total	19 22,9%	30 36,1%	34 41,0%	83 100,0%
Nilai χ^2	16,295			
Probability	0,002			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,627			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 16,295 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku dengan harapan. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar 0,002 < tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara perilaku dengan harapan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,627 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar harapan pegawai dalam bekerja, akan cenderung menunjukkan perilaku yang baik pula. Harapan-harapan ini berupaya diwujudkan oleh pegawai dengan cara bekerja sebaik mungkin dengan tingkat kesalahan sekecil mungkin dengan dukungan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kondisi kerja. Untuk mengetahui hubungan antara perilaku dan kebutuhan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7.
Hubungan Perilaku dan Kebutuhan Pegawai

Perilaku	Kebutuhan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	3 3,6%	9 10,8%	4 4,8%	16 19,3%
Sedang	3 3,6%	18 21,7%	13 15,7%	34 41,0%
Tinggi	4 4,8%	16 19,3%	13 15,7%	33 39,8%
Total	10 12,0%	43 51,8%	30 36,1%	83 100,0%
Nilai χ^2	9,717			
Probability	0,008			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,614			

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa pegawai yang berada pada kategori memiliki perilaku yang tinggi, juga memiliki harapan yang tinggi dalam bekerja, demikian pula sebaliknya. Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 9,717 lebih besar dari nilai χ^2 tabel ($df = 4$) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku dengan harapan kebutuhan. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar $0,008 <$ tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara perilaku dengan kebutuhan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,614 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keinginan pemenuhan kebutuhan pegawai, akan cenderung menunjukkan perilaku yang baik pula. Keinginan pemenuhan kebutuhan ini dilakukan dengan cara perbaikan perilaku pegawai dengan orientasi pada proses (*process oriented*). Untuk mengetahui hubungan antara perilaku dan insentif pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8.
Hubungan Perilaku dan Insentif Pegawai

Perilaku	Insentif			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	3 3,6%	6 7,2%	7 8,4%	16 19,3%
Sedang	4 4,8%	9 10,8%	21 25,3%	34 41,0%
Tinggi	4 4,8%	15 18,1%	14 16,9%	33 39,8%
Total	11 13,3%	30 36,1%	42 50,6%	83 100,0%
Nilai χ^2	13,555			
Probability	0,005			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,620			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 13,555 lebih besar dari nilai χ^2 tabel ($df = 4$) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku dengan insentif. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar $0,005 <$ tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara perilaku dengan insentif ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,627 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan insentif sangat diharapkan oleh pegawai untuk menjamin kehidupan diri dan keluarganya.

Untuk mengetahui hubungan antara disiplin dan motif pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9.
Hubungan Disiplin dan Motif Pegawai

Disiplin	Motif			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	1 1,2%	2 2,4%	5 6,0%	8 9,6%
Sedang	4 4,8%	18 21,7%	23 27,7%	45 54,2%
Tinggi	3 3,6%	11 13,3%	16 19,3%	30 36,1%
Total	8 9,6%	31 37,3%	44 53,0%	83 100,0%
Nilai χ^2	9,680			
Probability	0,010			
<i>Coeficient Contingency</i>	0,690			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 9,680 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dengan motif pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar 0,001 < tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara disiplin dengan motif ditunjukkan oleh nilai *Coeficient Contingency* (CC) sebesar 0,690 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik besar motivasi pegawai dalam bekerja, maka semakin besar pula kedisiplinan pegawai. Contoh yang paling konkrit dalam budaya disiplin adalah penggunaan *check clock* untuk mengetahui ketaatan pegawai untuk datang sebelum jam kantor dimulai dan pulang setelah jam kantor selesai. Demikian pula dengan penggunaan seragam yang harus sesuai dengan Pakaian Dinas Harian (PDH) dan keikutsertaan dalam setiap apel pagi.

Untuk mengetahui hubungan antara disiplin dengan harapan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10.
Hubungan Disiplin dan Harapan Pegawai

Disiplin	Harapan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	3 3,6%	2 2,4%	3 3,6%	8 9,6%
Sedang	9 10,8%	18 21,7%	18 21,7%	45 54,2%
Tinggi	7 8,4%	10 12,0%	13 15,7%	30 36,1%
Total	19 22,9%	30 36,1%	34 41,0%	83 100,0%
Nilai χ^2	11,513			
Probability	0,008			
<i>Coeficient Contingency</i>	0,634			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 11,513 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dengan harapan pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar 0,008 < tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara disiplin dengan harapan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,634 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik besar harapan pegawai dalam bekerja, maka semakin besar pula kedisiplinan pegawai. Upaya peningkatan kedisiplinan dilakukan dengan cara pemberian sanksi, baik secara tertulis maupun secara lisan bagi pegawai-pegawai yang melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku. Selain itu pula, tindakan pencegahan (preventif) dilakukan dengan menempelkan slogan-slogan yang menjadi bagian dari proses penyadaran terhadap pegawai. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin dengan kebutuhan pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11.
Hubungan Disiplin dan Kebutuhan Pegawai

Disiplin	Kebutuhan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	3 3,6%	4 4,8%	1 1,2%	8 9,6%
Sedang	5 6,0%	20 24,1%	20 24,1%	45 54,2%
Tinggi	2 2,4%	19 22,9%	9 10,8%	30 36,1%
Total	10 12,0%	43 51,8%	30 36,1%	83 100,0%
Nilai χ^2	9,709			
Probability	0,007			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,608			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 9,709 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar 0,007 < tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara disiplin dengan kebutuhan ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,608 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik besar kebutuhan pegawai dalam bekerja, maka semakin besar pula kedisiplinan pegawai. Kebutuhan-kebutuhan tersebut akan terpenuhi dengan sendirinya, namun yang menjadi hal pokok adalah kebutuhan ekonomi dalam rangka mencapai tingkat kesejahteraan. Adapun kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh karir merupakan kebutuhan yang akan terpenuhi dengan sendirinya, tergantung pada kinerja yang ditunjukkan bagi kemajuan organisasi. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin dengan insentif pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12.
Hubungan Disiplin dan Insentif Pegawai

Disiplin	Insentif			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	2 2,4%	1 1,2%	5 6,0%	8 9,6%
Sedang	6 7,2%	18 21,7%	21 25,3%	45 54,2%
Tinggi	3 3,6%	11 13,3%	16 19,3%	30 36,1%
Total	11 13,3%	30 36,1%	42 50,6%	83 100,0%
Nilai χ^2	12,903			
Probability	0,006			
<i>Coefficient Contingency</i>	0,684			

Hasil analisis χ^2 hitung menunjukkan angka 12,903 lebih besar dari nilai χ^2 tabel (df = 4) 9,488 pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dengan insentif pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini didukung pula oleh nilai probability sebesar 0,006 < tingkat signifikansi 0,05. Keeratan hubungan antara disiplin dengan insentif ditunjukkan oleh nilai *Coefficient Contingency* (CC) sebesar 0,684 yang menunjukkan keeratan hubungan berada pada kategori kuat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik besar insentif pegawai terpenuhi dalam pekerjaannya, maka semakin besar pula kedisiplinan pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya kerja dengan motivasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja (Triguno, 2004 : 1). Dengan demikian, setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai yang diambil dalam kerangka kerja organisasi. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempunakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui (Trigono, 2004 : 31).

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Sithi Amnuai & Ndraha, 2003 : 76). Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh para pendiri (founders) atau pimpinan paling atas (top management) atau pejabat yang ditunjuk di mana

besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinnya.

Budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan (Robbins, 1996 : 301). Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri (Triguno, 2004 : 29).

Di Indonesia terdapat perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa yang bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktifitas atau pekerjaan seseorang. Perilaku yang tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas akan selalu berbasa-basi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga akan berakibat buruk bagi keputusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Tidak percaya diri membuat seseorang tidak mampu berfikir yang berdampak tidak dapat mengoperasikan pekerjaannya/melaksanakan tugasnya secara maksimal dan sebagai implikasinya tujuan organisasi tidak tercapai (Suyadi, 1999 : 317).

PENUTUP

Kesimpulan

Variabel budaya kerja yang meliputi sikap, perilaku dan disiplin berhubungan positif dengan motivasi pegawai berupa motif, harapan, kebutuhan dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya kerja yang baik, akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Memberikan sanksi yang jelas terhadap pelanggaran disiplin pegawai, berupa pemberian teguran secara lisan, yang ditindaklanjuti dengan pemberian surat teguran secara tertulis. Selain itu, terhadap pelanggaran yang cukup berat, diberikan sanksi yakni tidak diberikan penilaian prestasi atau bahkan dilakukan penurunan jabatan.
2. Meningkatkan motivasi melalui pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan motifnya dalam bekerja, harapan dan keinginan serta kebutuhan terhadap peningkatan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Nani Siregar dan Tri Ratna Saridewi. 2010. *Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Penyuluhan Pertanian Vol. 5 No. 1, Mei 2010.
- Aryandini, 2000, *Budaya Kerja Dalam Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta, Erlangga.
- Davis Keith dan Newstrom.J.W, Terjemahan Arif Dharma 1990; *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, Erlangga.

- Gibson, et, all, 2002, *Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Gramedia
- Gomes. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta, Penerbit BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu, 1990, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Gunung Agung
- Hasdiah, dkk . 2018. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang*. Prosiding Konferensi Nasional Ke-8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA) ISBN: 978-623-90018-0-3
- Hidayat, 1996, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Yogyakarta, BFPE UGM.
- Kats, Robert, 1990, *Prilaku Organisasi, Jilid 1 (terjemahan)*, Jakarta, Gramedia.
- Kerlinger, 2000, *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi (terjemahan)*, Jakarta, Arcan.
- Moenir, 2001, *Perilaku Manajemen*, Jakarta, Gunung Agung.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Widya Praja No. 30 : Budaya Kerja*, Jakarta, IIP Press.
- , 1999, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- , 2003, *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi ; Konsep, KontroversI dan Aplikasi*. Jakarta, Penerbit PT. Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 2005. *SPSS Untuk Statistik Non Parametrik*. Jakarta : Rajagrafindo.
- Sedarmayanti, 1996, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta, FE. Universitas Indonesia.
- Suwarto, 1999, *Manusia Dan Fenomena Budaya*, Yogyakarta, Universitas Ahmad Dahlan.
- Sudita, Ermaya, 2000, *Psikologi Kepegawaian dan Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja*, Bandung, Ramadan.
- Suryono, Agus. 2006. *Budaya Birokrasi Pelayanan Publik*. <http://www.yahoo.info.go.id>. Akses 2 September 2009.
- Siagian, Sondang P, 1995, *Patologi Birokrasi, Analisis, Identifikasi dan Terapannya*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2001. *Deregulasi dan Debirokratisasi Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Masyarakat, Pembangunan Administrasi di Indonesia*, Jakarta, LP3ES.
- , 1994, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Kakarta, LP3ES
- Triguno, 1999, *Budaya Kerja*, Jakarta, PT Golden Terayon Press.
- Tyson, Shaun dan Jackson, Toni. 2005. *Organizational Behaviour*. Pearson Education Asia PTd,Ltd.
- Winardi, 1992, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta, Gunung Agung.
- Wexley, N Kenneth dan Garry A Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta, Bina Aksara.
- Umar, 2003, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta, Balai Pustaka