

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Jeumpa Kabupaten Bireuen

Sri Yanna

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia
sriyanna01@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Jeumpa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 46 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Jeumpa. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS v 29. Hasil Analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa sesuai hasil penelitian bahwa signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,617) > t_{tabel} (2,418). Budaya organisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa sesuai hasil penelitian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (14,658) > t_{tabel} (2,418). Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa sesuai hasil penelitian bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,503) > t_{tabel} (2,418). Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Jeumpa sesuai dengan penelitian bahwa nilai $adjust R Square$ sebesar 0,883 (88,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 88,3% variasi variabel independen yaitu motivasi, budaya organisasi, dan tanggung jawab dapat menjelaskan kinerja pegawai kantor Camat Jeumpa sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model misalnya kedisiplinan, loyalitas kerja dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Tanggung Jawab, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh masyarakat saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Peningkatan layanan dapat tercapai dengan baik manakala karyawan di kantor Camat Jeumpa memiliki kinerja yang baik. Di Kantor Camat Jeumpa selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan pegawai dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Kantor Camat Jeumpa memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual pegawai, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pegawai dalam kaitannya dalam tugas-tugas di kantor, menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarga, memberikan imbalan jasa yang layak dan jaminan pensiun, memberikan kepastian sistem mutasi pegawai demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan dan norma perusahaan serta kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Kantor Camat Jeumpa berkewajiban memberikan kepuasan kepada peserta diantaranya memenuhi komitmen pelayanan berdasarkan prinsip 5T (Tepat Orang, Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Administrasi); memberikan informasi yang akurat, cepat,

jas dan mudah dimengerti tentang hak dan kewajiban peserta; menghormati hak-hak peserta berdasarkan peraturan perundang-undangan; menerima, melayani dan menindaklanjuti keluhan peserta dengan segera; menyediakan dan mengelola media komunikasi untuk menyampaikan keluhan, umpan balik serta mencari informasi tentang kepesertaan; serta meningkatkan nilai manfaat bagi peserta.

Selain itu, kantor camat Jeumpa masih belum optimal dilakukan. Hal ini dibuktikan oleh dimensi motivasi, pengaruh organisasi dan tanggung jawab yang masih dikeluhkan oleh pegawai. Hasil wawancara peneliti dengan 20 orang pegawai yang kurang puas terhadap kantor camat Jeumpa menunjukkan bahwa untuk dimensi Keandalan (Realibility), masyarakat mengeluhkan tentang tanggung jawab dan lamanya penanganan terhadap keluhan mereka. sehingga membuat pelanggan menunggu lama. Dimensi *Assurance* (jaminan) masih terdapat pegawai yang memiliki perilaku tidak jujur dan kurang sopan dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis tertarik ingin melakukan suatu penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Jeumpa Kabupaten Bireuen.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Jeumpa Blagbladeh, Bireuen dengan objek mencakup pengaruh *motivasi, budaya organisasi, dan tanggung jawab* terhadap kinerja pegawai. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama tiga bulan, yang dimulai dari bulan Januari sampai dengan April 2023.

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data ada 2 yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para pengunjung yang ada pada Kantor Camat Jeumpa Blangbledeh melalui penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner sebagai alat pengumpul data, nantinya dibuat oleh peneliti sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
2. Data sekunder adalah data yang sudah ada pada lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, literatur-literatur, letak Geografis Kantor Camat Jeumpa Kecamatan Jeumpa Kabupaten Bireuen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Robbin & Timothy, 2015) “Motivasi adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pengmotivasi yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Motivasi seorang pegawai akan terwujud apabila harapan atau keinginan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya dapat tercapai. Kepuasan merupakan kunci utama dari munculnya keinginan untuk meningkatkan kinerja. Secara tidak langsung apabila pegawai tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan menaikkan tingkat kinerja pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya,

apabila harapan terhadap pekerjaannya tidak tercapai maka secara tidak langsung akan menurunkan tingkat kinerja pegawai tersebut.

Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} (2,617) > t_{tabel} (2,418)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Jeumpa karena dengan menanamkan Motivasi yang tinggi pada karyawan akan memicu semangat karyawan tersebut untuk bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut juga, salah satu upaya meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan rutin *morning briefing* yang diadakan tiap hari senin dan jum'at.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andika (2017) pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,011 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Umam, 2018) “Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya”. Apabila pegawai sudah memahami keseluruhan dari nilai-nilai yang ada maka pegawai tersebut akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian para pegawai dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individual. Ditambah dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi serta aspek-aspek lainnya maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai.

Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} (14,658) > t_{tabel} (2,418)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standart perilaku. Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi serta budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novriansyah (2017) pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,038 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel tanggung jawab berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} (2,503) > t_{tabel} (2,418)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_3 diterima untuk variabel tanggung jawab. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa. Variabel tanggung jawab memiliki nilai positif,

yang mempunyai arti bahwa meningkatnya angka tanggung jawab, semakin tinggi pula angka kinerja karyawan. Dampak Tanggung Jawab menyatakan hasil yang positif dan signifikan dalam kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sintoso (2021) pada penelitian tersebut diperoleh bahwa pengaruh positif variabel yang bertanggung jawab sebesar 2,513 dan signifikansi 0,018 lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Sehingga bisa dikatakan diterimanya hipotesis kedua, yang menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab PT Yongda Plastics Indonesia di Batam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0,000. Ini berarti variabel motivasi, budaya organisasi, dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Jeumpa.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas dan kemampuan pegawai (hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai), Sarana pendukung (hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja: keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai: upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan Supra sarana (hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen)".

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.
2. Secara parsial bahwa variabel budaya organisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.
3. Secara parsial bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.
4. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Jeumpa.

Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai nya dan menerapkan budaya organisasi yang tertulis dengan jelas sehingga para pegawai mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya pada Kantor Camat Jeumpa.
2. Sebaiknya camat harus menyusun langkah-langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Hairul, et al. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Riduwan, 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226-241.
- Andika, Chandra Hadi., Djudi., dan Mayowan, Yuniadi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48 (1), 28-35.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. TOHAR MEDIA.
- Azmy, A. (2015). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220-232.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Fadillah, B. et all (2013: 5). (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*, 30-32.
- Heryenzus, H. (2021). Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yongda Plastics Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 1-11.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Koesmono, H.T. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.7(2).
- Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225-237.

- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik UINSU*, 2 (1), 13-25.
- Rismawati, S., & Pradiani, T. P. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 154-171.
- Shaleh, R. (2019). *Analisis Disiplin Kerja ASN di Kantor Camat Air Tiris Kabupaten Kampar (Studi Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Soedjono. 2012. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan padaterminal penumpang umum di surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.7(1). 2338-8234.
- Soegoto, A. S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).