

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, UKM, PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KABUPATEN PADANG LAWAS**

¹Fahri Ismail Simamora, ²Nova Zulfani Panggabean, ³Putri Utami, ⁴Hendy Bhuana Putra, ⁵Nazla
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹fahri.ismail@gmail.com, ²nova.zulfani@gmail.com, ³putri.utami@gmail.com, ⁴hendy.bhuana@gmail.com,
⁵nazla.mm@gmail.com

ABSTRACT

This formula research internal issue is how influence culture organization on employees performance. How influence of communication on employees performance. How influence of motivation on employees performance. How influence of culture organization, communication and motivation on employees performance. This research target is to for know influence and analyze of culture organization on employees performance. For know influence and analyze of communication on employees performance. For know influence and analyze motivation on employees performance. For know influence and analyze culture organization, communication and motivation on employees performance Sample in this research amount to 36 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of culture organization effect positive and significant on employees performance. Communication effect positive and significant on employees performance. Motivation effect positive and significant on employees performance. Culture organization, communication and motivation effect and positive and significant on employees performance

Keywords : *Culture organization, Communication, Motivation, Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kata kunci : *Budaya organisasi, Komunikasi, Motivasi, Kinerja*

1. Pendahuluan

Salah satu instansi pemerintah yang berada dalam naungan pemerintahan Negara Republik Indonesia yakni Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang manajemen kepegawaian. Segala kondisi sumber daya

aparatur pemerintahan daerah menjadi kewajiban dari dinas untuk mengelolanya. Melihat bahwa tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, maka perlu adanya penilaian untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan. Beberapa ahli telah menyebutkan indikator - indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh para

ahli, peneliti merumuskan indikator - indikator yang digunakan dalam penelitian. Peneliti menggunakan empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai yakni : kuantitas, kualitas, job knowledge dan penggunaan waktu dalam kerja.

Melalui pengamatan di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas, ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja pegawainya. Kondisi tersebut dapat diketahui ketika masih seringnya terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti surat atau laporan yang masuk untuk di alamatkan pada bidang yang seharusnya dituju, namun masih terjadi salah alamat dan apabila terdapat dokumen yang perlu diketahui pimpinan, namun ternyata belum disampaikan. Selain dari pada itu juga pernah ditemukan kesalahan dalam mengarsipkan file. Pekerjaan yang seharusnya sudah selesai pada waktu yang telah ditentukan ternyata belum tercapai, misalnya dalam pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang tak kunjung selesai melewati batas waktu yang ditentukan. Padahal SKP merupakan penentuan target kinerja. Selanjutnya, masih ditemukan beberapa pegawai yang belum menggunakan jam kerja dengan efektif. Pegawai masih sering datang terlambat dengan berbagai alasan, dan tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas. Selain itu, masih terdapat pegawai yang saat jam kerja melakukan kegiatan lain seperti hanya duduk santai bermain handphone, membuka youtube dan mengobrol dengan rekannya, bahkan ada pegawai yang pergi kekantin. Permasalahan lain adalah masih kekurangan pegawai dengan kapabilitas tertentu sehingga pengetahuan atas pekerjaan tersebut masih kurang.

Menurut Wirawan (2012:6) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor internal pegawai dan faktor eksternal organisasi. Dari beberapa faktor pengaruh yang dapat menghambat dan mendukung kinerja pegawai, berdasarkan kondisi di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas, terdapat permasalahan pada faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Adanya kekurangan dari fasilitas kantor yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan dan gangguan dari pedagang yang keluar masuk kantor menyebabkan terganggunya kinerja. Selain itu, kondisi internal pegawai yang mempengaruhi

konsentrasi ketika menyelesaikan pekerjaan karena dalam diri pegawai itulah yang akan menciptakan semangat kerja.

Untuk mendukung tercapainya kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas maka banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu diantaranya adalah budaya organisasi. Penelitian dari Jatilaksono, Raditya (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta, dengan besar pengaruh sebesar 38,12% dan penelitian dari Muchtar (2014:143), menyatakan besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen sebesar 34,20%. Kedua penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang kecil, oleh karena itu masih diperlukan penelitian lanjutan. Teori dari Hasibuan (2013:56), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan organisasi. Juga ditegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2015:88) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, yang dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik (*founders*) untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh pegawai. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi pegawai (misalnya, memperhatikan dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportivitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya. Sebaliknya jika budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan kata lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Faktor lainnya teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dari Ageng Prawatya (2015), Ali,

A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016), Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016), Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016), Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016), Putri Salasa Ifani (2014), dan Saeed, S., dan Syah, F.M (2016), dengan hasil penelitian pmenjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Teori dari Siagian (2014:88) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Sibolga perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan data absensi pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas 3 (tiga) bulan terakhir menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja, dimana rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 3 (tiga) bulan terakhir sebesar 11% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 14%. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas masih perlu perhatian.

Selanjutnya untuk melihat kinerja pegawai tidak terlepas dari adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang ada di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Menurut Robbins (2011:66), proses komunikasi adalah langkah-langkah antara sumber dan penerima yang menghasilkan penyampaian dan pemahaman makna. Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kinerja yang tinggi dari pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang

memperhatikan bawahannya maka kinerjanya akan turun karena pegawai merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahannya. Jadi komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi akan dapat tercapai. Studi empiris dari Putu Sunaraha (2008) dan Rahmat Nugroho (2006) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Sedangkan alasan teoritis yang dapat dikemukakan mengapa penelitian ini menggunakan determinasi variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan komunikasi sebagai variabel bebas adalah teori yang dikemukakan oleh Rivai (2009), Robbins (2012), Siagian (2014) dan Mangkunegara (2015), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 3) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 4) Apakah ada pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas

1.3. Hiopotesis

Berdasarkan pada studi empiris dan kerangka konseptual di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.
- 4) Budaya organisasi, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh per Bulan Juli 2020, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan

Perdagangan Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 36 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Kerangka Populasi Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretariat	8
2	Bidang Koperasi	7
3	Bidang Perindustrian	6
4	Bidang Perdagangan	7
5	Bidang Pasar	8
J u m l a h		36

Sumber : Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas, 2021

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 36 orang pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

Tabel 2. Kerangka Sampel Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretariat	8
2	Bidang Koperasi	7
3	Bidang Perindustrian	6
4	Bidang Perdagangan	7
5	Bidang Pasar	8
J u m l a h		36

Sumber : Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas, 2021

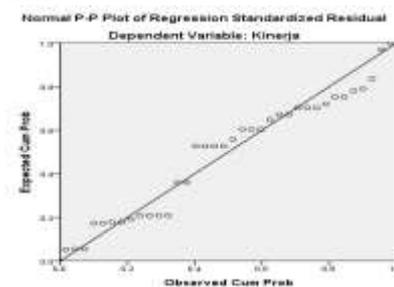
2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik

variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model

analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas

Tab 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.8333
	Std. Deviation	3.06594
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.144
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui signifikansi sebesar 0.206. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2.4 Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi

menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 4. Uji asumsi multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya organisasi	0.800	1.249
Komunikasi	0.630	1.587
Motivasi	0.671	1.489

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.671, 0.800, 0.630; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.489, 1.249, 1.587, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat

multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini..

2.5 Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Cornelius (2015: 212), kisaran nilai uji

autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.

DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 5. Model summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.734	29.430	3	32	.000	1.931

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5. di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 1.931, nilai tersebut berada pada kisaran 1.65<DW<2.35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

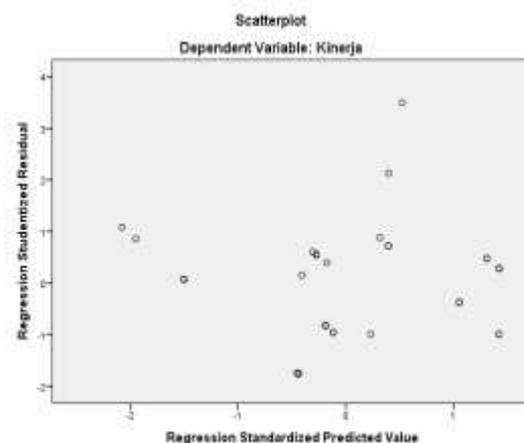
2.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono (2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

3. Evaluasi Data dan Uji Hipotesis.

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 6. Coeficients^a pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.852	4.358		.884	.383
	Budaya organisasi	.161	.071	.230	2.256	.031

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.256. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.018. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.256 > 2.018$) dan nilai signifikansi $0.031 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.230 atau

23%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Jatilaksono, Raditya (2016), dan Muchtar (2014), keduanya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maksudnya jika budaya organisasi pegawai dalam kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi pegawai dalam kerja tidak baik maka kinerja pegawai akan turun

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 7. Coeficients^a pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.852	4.358		.884	.383
	Komunikasi	.414	.098	.485	4.225	.000

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.225. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.018. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.225 > 2.018$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$,

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.485 atau 48.50%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Putu Sunarcarya (2008) dan Rahmat Nugroho (2006), kesemuanya menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

maksudnya jika komunikasi pegawai dalam kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika komunikasi pegawai dalam kerja tidak baik maka kinerja pegawai akan turun

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

Tabel 8. Coefficients^a pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.852	4.358		.884	.383
Motivasi	.336	.111	.337	3.028	.005

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8. diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.369. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.018. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.028 > 2.018$) dan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.337 atau 33.70%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Ageng Prawaty (2015), Saeed at.al (2016), Ali at.al (2016), Nurchayani at.al (2016), Nair at.al (2016) dan Murgianto at.al (2016), kesemuanya menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau dengan maksud jika motivasi pegawai dalam

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika motivasi pegawai dalam kerja tidak baik maka kinerja pegawai akan turun.

d. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-F, dengan ketentuan :

a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak.

b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $36 - 4 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,66.

Tabel 9. Anova^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.479	3	80.493	29.430	.000 ^a
	Residual	87.521	32	2.735		
	Total	329.000	35			

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 9, out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.430 > 2,66$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel budaya organisasi, komunikasi dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

e. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 10, Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.709	1.65379

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 10, out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0,734. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas sebesar 73.40%, sedangkan sisanya sebesar 26.60% (100% - 73.40%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas dapat diterangkan oleh variabel budaya :

organisasi, komunikasi dan motivasi sebesar 73.40%, sedangkan sisanya sebesar 26.60% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.852	4.358		.884	.383
	Budaya organisasi	.161	.071	.230	2.256	.031
	Komunikasi	.414	.098	.485	4.225	.000
	Motivasi	.336	.111	.337	3.028	.005

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 11, out put SPSS “Coefficients” diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.852 + 0.414X_1 + 0.336X_2 + 0.161X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

1) Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar 3.852, hal ini menyatakan bahwa nilai variabel kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas sebesar 3.852.

2) Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.414, hal ini menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas

3) Koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0.336, hal ini menjelaskan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.

- 4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.161, hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.256 > 2,018$) dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$.
- 2) Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.225 > 2,018$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 3) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.028 > 2,018$) dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.
- 4) Variabel budaya organisasi, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.430 > 2,66$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 5) Pengaruh variabel budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas sebesar 73.40%, sedangkan sisanya sebesar 26.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ageng Prawatya (2015), Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Weleri, Udinus Repository
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and School

- Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1; January 2016
- Barker, Alan (2012), Mengelola Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia, Jakarta.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Dessler, Garry (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Perdana Media Group
- Fahmi, Irham (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya, Bandung : Alfabeta
- Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, (2011), Managing Human Resources, International Edition. Prentice Hall International, Inc
- Handoko (2013), Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFEE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jatilaksono, Raditya (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. Thesis, Fakultas Ekonomi
- Krisdiana dan Marimin (2014), Pengaruh Tingkat Pendidikan, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kota Tegal, Vol.3 No.2 Economic Education Analysis Journal.
- Mangkunegara AP, (2015), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama, Bandung
- Mangcuprawira, Sjafrri, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maskur, (2010), Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Fleksibilitas Organisasi dan Kinerja Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Kota Makassar. Tesis Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang
- Muchtar Adama (2014), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Studi Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen Bagian Subag Umum, Subag Keuangan, Subag PEP, Dikmen dan PNF Orseni, FE. UNDIP, Semarang.

- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 3, Issue -378-396
- Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016). Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 4, Issue 1, 1349- 1357
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016
- Pranoto, Paulus Sugiyono. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 4.
- Putri Salasa Ifani (2014), Pengaruh Fasilitas Kerja, Situasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh, *ETD, Unsiyah Banda Aceh*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge (2012), *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rush Michel, Althoff, Phillip (2015). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*. Vol. 5, No.7; February 2016
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV. Pustaka Setia
- Santoso, Singgih (2004), *SPSS Statistik Parametrik*, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono (2017), *Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus*, Penerbit CAPS, Yogyakarta
- Soepardjo, Tanisa Arsyah dan Nugrohoseno, Dwiarko.(2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. NAV Jaya Mandiri Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 4.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Triton PB (2006), *SPSS 13.00 Terapan, Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta
- Tiqwani, Rerry dan Tri Wijayanti W, Dewie. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sakti Jaya Perkasa Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 3
- Wendy Lor, Zubair Hassan (2017), *The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia*, *International Journal of Accounting & Business Management* *ijabm* Vol. 5 (No.1), April, 2017.