



Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Madiun

Rendy Acariyanto

FKIP UNIPMA “Pendidikan Akuntansi”

Rendyacariyanto1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 173 Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun dengan sampel 120 pegawai. Pengambilan sample dilakukan dengan teknik random sampling. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji keabsahan data, uji normalitas data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan regresi linier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun. 2) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun. 3) Motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, jumlah pegawai negeri sipil mencapai tak kurang dari lima juta orang, sekitar 60%-nya tidak cukup profesional dan produktif. Pegawai mangkir saat jam kantor atau sesuai hari libur nasional hingga kini masih menjadi persoalan di beberapa instansi pemerintahan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya dikalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran bagi masing-masing individu maupun kolektif. Pembentukan kinerja pegawai negeri sipil ini tentunya harus berorientasi pada pembentukan budaya kerja. Sehingga akan tercipta aparatur pemerintahan yang profesional dan produktif.

Menurut Hasibuan (2014: 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda. Untuk menghasilkan kinerja Pegawai yang optimal adalah tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi. Dalam hal ini seorang pimpinan perlu memberikan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi melalui pembentukan budaya organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai lebih tinggi.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Motivasi kerja harus dibangkitkan oleh Leader (Kepala Dinas) agar Pegawai berkinerja dengan baik. Oleh karena itu motivasi berpengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja seorang pegawai secara positif dan signifikan.

Menurut Torang (2013: 106) budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. *Job performance* atau hasil kerja yang baik oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi.

Perkembangan saat ini, menunjukkan bahwa organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Arus perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang sangat ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Pemerintah harus mampu mengelola mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

optimal sehingga berdampak positif bagi Pemerintahan. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai negeri sipil yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.

Menurut Mahsun (2013: 25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang melalui perencanaan *strategic planning* suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi. Mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja pegawai sebab motivasi dan budaya organisasi akan mempengaruhi pada kinerja pegawai.

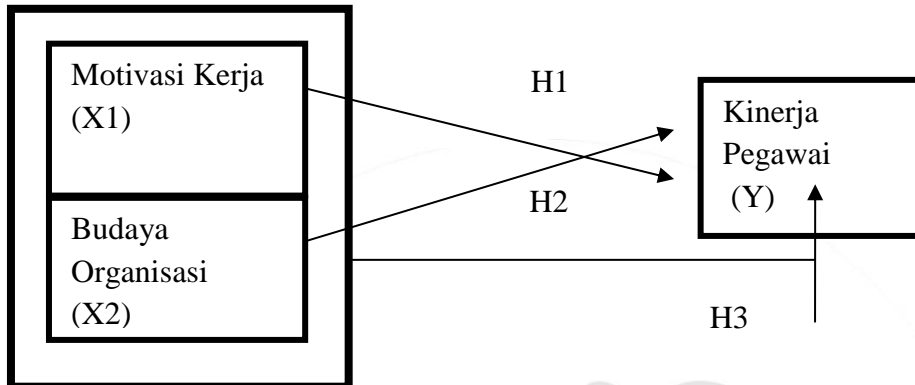
Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berminat meneliti lebih jauh tentang faktor yang mempengaruhi kinerja PNS maka peneliti memilih judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Madiun”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Dinas Perdagangan Kota Madiun Jl. Salak No.58 Taman Kota Madiun Jawa Timur 63131, yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Kota Madiun.

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan, yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2013: 90). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2009: 37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Desain penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan. 3.1. Desain Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 80). Jumlah populasi yang terdaftar sebanyak 173 Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Sugiyono (2009: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada pada populasi. Mengingat jumlah populasi yang terdaftar sebanyak 173 pegawai, maka harus diambil sampel. Peneliti menentukan jumlah sampel yang akan diambil dengan menggunakan rumus (teknik solvin) yang dikutip oleh Siregar (2014: 61) sebagai berikut :

$$\text{Rumus Solvin : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Persentase batas kesalahan yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

$$\begin{aligned} n &= \frac{173}{1 + 173 (0.05)^2} \\ &= 120 \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus solvin ditemukan sampel sebanyak 120 dari 173 populasi. Untuk mendukung penelitian ini, Peneliti sengaja mengambil sampel 120 dari pembulatan 120 dengan menggunakan rumus solvin. Dengan demikian diharapkan sampel sebanyak 120 dapat memberikan data yang lebih akurat.

Teknik sampling yang digunakan penelitian ini adalah sampel random sampling menurut Sugiyono (2011: 82) pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Menurut Sugiyono (2009: 137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2009: 137). Wawancara dilakukan pada saat sebelum melakukan *survey*, dalam hal ini untuk mengetahui permasalahan yang ada pada Dinas Perdagangan Kota Madiun Jl. Salak No.58 Taman Kota Madiun.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil yang sudah ditetapkan oleh peneliti sebagai sampel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan sampel random sampling menurut Sugiyono (2011: 82) pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Jumlah dan persentase dari masing-masing kelompok adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	20	11,56%
Laki-laki	100	88,44%
Total	120	100%

Sumber : Hasil Data Primer yang diolah dengan IBM SPSS 22.0

Dari tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa dari 120 responden, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden dengan persentase 11,56%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 100 responden dengan persentase 88,44%.

b. Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok. Jumlah dan persentase dari masing-masing kelompok adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
21-30 tahun	50	41,66%
31-40 tahun	30	25%
41-50 tahun	20	16,67%
dari 50 tahun	20	16,67%
	120	100%

Sumber : Hasil Data Primer yang diolah dengan IBM SPSS 22.0

Dari tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa dari 120 responden, kategori usia 31-40 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 30 orang dengan persentase 25%, diurutkan selanjutnya kategori usia 21-30 tahun dengan jumlah 50 orang dengan persentase 41,66%, selanjutnya kategori usia 41-50 dengan jumlah 20 orang

dengan persentase 16,67%, kategori usia lebih dari 50 tahun dengan jumlah 20 orang dengan persentase 16,67%.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk menunjukkan jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini serta untuk menunjukkan nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata serta standar deviasi dari masing-masing variabel. Penelitian ini hendak menguji Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun. Motivasi kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Pada bagian ini akan dideskripsikan data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Berikut adalah rata-rata dari masing-masing variabel tersebut:

Tabel 4.3. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai (Y)	120	14	25	20.48	2.330
Motivasi Kerja (X1)	120	15	25	20.48	2.177
Budaya Organisasi (X2)	120	10	20	16.94	2.116
Valid N	120				

Sumber: Hasil Data Primer yang diolah dengan *SPSS for windows 22.0*

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan jumlah data yang diperoleh berjumlah 120. Nilai minimum atau nilai terendah yang diperoleh kinerja pegawai (Y) sebesar 14, sedangkan nilai maksimum atau nilai tertinggi kinerja karyawan (Y) sebesar 25. Nilai mean atau rata-rata kinerja pegawai (Y) sebesar 20,48, sedangkan standar deviasi kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,330. Standar deviasi kinerja karyawan menunjukkan nilai yang lebih rendah dari pada nilai rata-ratanya sehingga variasi atau perbedaan data menunjukkan hasil yang baik.

Nilai minimum atau nilai terendah motivasi kerja (X1) sebesar 15. Nilai maksimum atau nilai tertinggi motivasi (X1) sebesar 25. Nilai mean

atau rata-rata motivasi kerja (X1) sebesar 20,48. Nilai standar deviasi motivasi kerja (X1) sebesar 2,177. Standar deviasi motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai yang lebih kecil dari pada nilai rata-ratanya sehingga variasi atau perbedaan data menunjukkan hasil yang baik.

Nilai minimum atau nilai terendah budaya organisasi (X2) sebesar 10. Nilai maksimum atau nilai tertinggi budaya organisasi (X2) sebesar 20. Nilai mean atau rata-rata budaya organisasi (X2) sebesar 16,94. Nilai standar deviasi budaya organisasi (X2) sebesar 2,116. Standar deviasi budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai yang lebih kecil dari pada nilai rata-ratanya sehingga variasi atau perbedaan data menunjukkan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dinas perdagangan kota Madiun. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan jasa yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja agar tercapainya tujuan. Dengan adanya motivasi ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan instansi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut didukung oleh pernyataan Menurut Hasibuan (2014: 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengukuran motivasi kerja di Dinas Perdagangan Kota Madiun dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, gaji yang diterima serta fasilitas yang senantiasa dikembangkan untuk menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai. Bentuk motivasi di Dinas Perdagangan Kota Madiun ada dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yang diberikan yakni berupa penghargaan berdasarkan prestasi kerja. hal tersebut dilakukan agar pegawai dapat termotivasi lagi untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi negatif berupa hukuman atau sanksi bagi pegawai yang tidak menaati peraturan. Motivasi ini diberlakukan agar memberikan efek jera kepada



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

pegawai yang melanggar peraturan kerja dan termotivasi agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan pernyataan menurut Torang (2013: 57) motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. motivasi bersumber dari 2 (dua) dimensi: a) *extrinsic* atau motivasi buatan (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu), dan b) *intrinsic* atau motivasi hakiki (dorongan dari dalam diri individu).

Berdasarkan hasil penelitian, dari item indikator didalam motivasi yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator kebutuhan psikologis dengan pernyataan “saya merasa puas dengan upah yang diberikan karena tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup” dengan skor sebesar 4,41. Hal ini menunjukkan upah yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan budaya organisasi merupakan wadah tempat untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya organisasi diyakini merupakan salah satu faktor kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. hasil penelitian tersebut didukung oleh pernyataan Menurut Edgar Schein (2000: 44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat menghadapi masalah adaptasi eksternal dan internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap *valid* dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Pengukuran penerapan budaya organisasi di Dinas Perdagangan Kota Madiun dengan cara memberlakukan segenap tata tertib yang harus ditaati seluruh anggota organisasi tanpa terkecuali. pemberian sanksi bagi yang melanggar tiap peraturan yang berlaku di Dinas Perdagangan Kota Madiun maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pegawai negeri sipil. pemberian peraturan-peraturan ini digunakan sebagai kontrol dan pedoman didalam kantor maupun di luar kantor. kontrol dan pedoman tersebut akan menjadi kebiasaan yang dilakukan masing-masing individu sehingga terbentuknya suatu sikap, nilai-nilai dan norma yang tertanam menjadi sebuah budaya.

Berdasarkan hasil penelitian, dari item indikator didalam budaya organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah pertama indikator *individual initiative* dengan pernyataan “saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan”, dengan nilai sebesar 4,29. Artinya, pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun diberi kebebasan dalam menyampaikan pendapat untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Madiun, hal ini dikarenakan motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki peranan dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun.

Berdasarkan hasil penelitian, dari item indikator didalam kinerja pegawai yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator masukan dengan pernyataan “sebagai pegawai, saya dapat meningkatkan kemampuan/kopetensi sesuai bidang kerja saat ini.” dengan skor rata-rata 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Perdagangan kota Madiun selalu mau belajar untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014), yang menemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara.

Pengaruh signifikan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Madiun, dikarenakan dalam sebuah organisasi, pemberian motivasi melalui penerapan budaya organisasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota Madiun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun, karena Dinas Perdagangan merupakan salah satu instansi Pemerintahan yang selalu memberikan motivasi kepada setiap pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal dalam melayani masyarakat Kota Madiun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Dinas Perdagangan Kota Madiun memiliki keunggulan yang lebih yaitu dengan adanya pemberian motivasi positif dan negatif kepada para pegawai.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun. Meningkatnya kualitas budaya organisasi yang diberikan Dinas Perdagangan Kota Madiun untuk meningkatkan semangat kebersamaan dalam kerja tim. Oleh sebab itu pihak dari Dinas Perdagangan Kota Madiun harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas budaya organisasi, karena jika terjadi penurunan kualitas budaya organisasi akan berakibat menurunnya motivasi kerja.
3. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Madiun. Didalam proses terjadinya Kinerja pegawai, harus didukung dengan pemberian motivasi kerja dari pihak Dinas Perdagangan Kota Madiun kepada semua pegawai Perdagangan Kota Madiun dengan sebaik mungkin, sehingga pegawai merasa puas terhadap pimpinan Dinas Perdagangan Kota Madiun dan akan mengerjakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, I. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta:BPFE-YOGYAKARTA.
- Budiyono, H., dan Amirullah (2004). *Pengantar Manajemen*. Malang:Penerbit Graha Ilmu.
- Effendy, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, dan Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta Selatan:Penerbit Salemba Empat.
- Hasibuan M., S.P. (2014). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Latan, H., dan Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan AplikasiMenggunakan Program IBM SPSS 20.00*. Bandung:Alfabeta.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Mahsun, M. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:BPFE-YOGYAKARTA.
- Priyatno, D. (2009). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*.Yogyakarta:Mediakom.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*.Yogyakarta:Mediakom.
- Priyatno, D. (2013). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*.Yogyakarta:Mediakom.
- Siregar, S. (2011). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sisilahi, U. (2015). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung:PT. Refika Aditama.



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Terry, G. R. (2012). *Prinsip - Prinsip Manajeme*. Jakarta:PT. Bumi Aksara

Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung:ALFABETA,cv