

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PEGUNUNGAN BINTANG PROVINSI PAPUA

Oleh: Taufiq Akbar

ABSTRACT

Organizational culture is a common perception held by members of the organization into a system of shared meaning that visits of factors of innovation and risk taking, attention to detail, results orientation, team orientation, aggressiveness. While the work motivation is the provision of the driving force that creates the excitement of a person's work, so that they would work together, to work effectively and integrated with all its resources to achieve the satisfaction that visits of factors physiological needs, safety, social, respect and self-actualization.

The method used is the kind of explanatory research-analytic approach study of 107 employee as samples served in Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua and analytical test data analysis path diagram / confirmatory factor analysis of Structural Equation Model (SEM).

The results showed organizational culture positive and significant effect on work motivation (CR =10,552 & p = 0.000), factor aggressiveness have a strong effect on organization culture and factor physiological need , social, respect and self-actualization have a strong effect on work motivation.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, and Structural Equation Model(SEM).

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun lembaga. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen dapat berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah system manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar (Wibowo, 2007). Manajemen merupakan praktik spesifikasi yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif (Wibowo, 2007). Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. McKenna dan Beech berpendapat bahwa: “Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pelaksanaan fungsi organisasi dalam hal efisiensi, inovasi, kualitas serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengkomodasikan ketahanan(McKenna, et.al, 2002)

Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang merupakan salah satu organisasi/lembaga berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur kesehatan dalam masyarakat di tingkat Kabupaten Pegunungan Bintang. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola promosi kesehatan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas kesehatan dilingkup daerah. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Dilihat dari aspek budaya organisasi dapat dilihat dari pegawai yang masih belum bias memajemen waktu kerja dan sering melanggar

peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat menciptakan aspek budaya yang kurang baik ditambah lagi dengan aspek motivasi pegawai yang masih rendah dilihat dari tingkatan atau pencapaian kerja yang kurang baik, seperti kurang tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan atau sering lalai dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang, perlu dilaksanakan upaya peningkatan kualitas pegawai melalui suatu penerapan kebijaksanaan pemberian motivasi kerja yang efektif dan berkesinambungan serta konsisten agar tumbuh budaya kerja yang baik pada pegawai dan diharapkan mampu berdampak pada peningkatan kinerja. Dan juga dalam penerapan pemberian motivasi kerja, diharapkan mampu lahir pada para pegawai yang berkinerja tinggi dan mampu mendukung pembangunan yang dilakukan pihak pemerintah. Sehingga, pembangunan daerah di bidang kesehatan dapat berjalan sesuai dengan tuntutan lingkungan dan tujuannya sebagai salah satu factor pendorong dalam pelayanan kesehatan masyarakat daerah.

Berdasarkan penjabaran diatas menjadikan budaya organisasi merupakan suatu komponen yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi. kemudian dilihat dari adanya fenomena dan beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua”

2. Tinjauan Teori

Budaya organisasi adalah sebagai suatu dimensi utama dalam memahami perilaku organisasi. Menurut Robbins (2005 : 98), budaya organisasi adalah sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi menjadi suatu system dari makna bersama. Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. “being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration” artinya 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 (Ndraha, 2003:76 dalam Brahmasari (2004:12).

Karakteristik budaya organisasi dari Robbins (2005) merupakan pengembangan karakteristik budaya organisasi yang disampaikan oleh Schein (2004), bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota

organisasi, sehingga suatu organisasi bisa dibedakan dengan organisasi lainnya. Sistem nilai itu dibangun atas tujuh karakteristik sebagai seni (essence) dari budaya organisasi.

Riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut sebagai dimensi yang mengungkap hakikat dari budaya suatu organisasi. (1) Innovation & risk taking (Inovasi dan pengambilan risiko). Se jauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko. (2) Attention to detail (Perhatian pada rincian). Se jauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian. (3) Outcome orientation (Orientasi pada hasil). Se jauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil bukannya kepada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. (4) People orientation (Orientasi pada orang). Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. (5) Team orientation (Orientasi pada tim). Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan menjadi sebuah tim dan bukan secara individu. (6) Aggressiveness (Keagresifan). Se jauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan tidak bersikap santai. (7) Stability (Kemantapan). Se jauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Menurut Wayne F. Cascio (dalam Malayu Hasibuan 2006: 95) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). Menurut Robbins (2007 : 166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

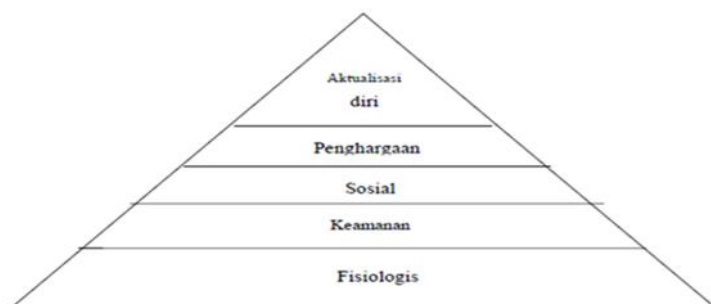
Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) mengemukakan bahwa orang bekerja karena ada dorongan untuk memenuhi macam-macam kebutuhan. Dalam teori ini disebutkan bahwa kebutuhan seseorang itu seakan akan berjenjang. Apabila kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan berubah menjadi kebutuhan utama. Selanjutnya kebutuhan kedua terpenuhi maka akan muncul kebutuhan selanjutnya sampai ke tingkat lima.

Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) adalah sebagai berikut:

1). Fisiologis (physiological) yakni kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.

2). Keamanan dan keselamatan (safety and security) yakni, kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.

- 3). Kebersamaan, sosial dan cinta (belongingness, social and love) yakni kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta.
- 4). Harga Diri (esteem) yakni kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan rasa hormat dari orang lain.
- 5). Aktualisasi diri (self-actualization) yakni kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi.



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow

3. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual disusun untuk menjelaskan variabel-variabel mana yang berkedudukan sebagai variabel eksogen dan variabel endogen. Dengan preposisi yang didasarkan pada studi teoritik dan empirik bagaimana hubungan pengaruh antar variabelnya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disusun kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan pengaruh antar variabel eksogen dan variabel endogen dalam studi ini.

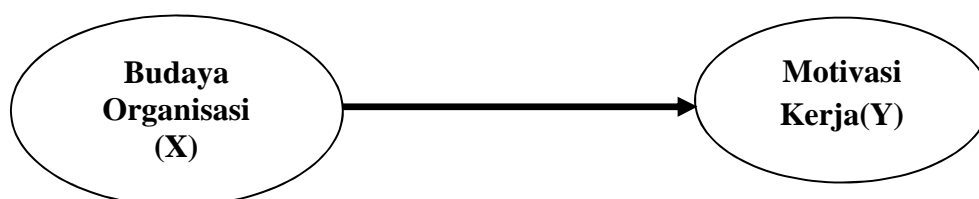
Kerangka konseptual penelitian berawal dari studi teoritik yaitu mengkaji teori yang relevan dengan kajian studi yang berkaitan dengan perilaku organisasi, baik berdasarkan teori maupun kajian empiris pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Kerangka konseptual dijabarkan dari perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya serta penjelasan tiap-tiap variabel dan pola hubungan yang dibentuk oleh variabel tersebut.

Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut. Menurut Hofstede (1990), budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan

penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. sehingga secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus atau motivasi seseorang untuk bertindak.

Menurut Mangkunegara (2007: 93) motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

4. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang. Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang akan dicapai maka jenis penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research studi. Adapun lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan 20 Januari 2017. Dengan populasi sebanyak 146 pegawai. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam Umar (2001) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah 107 pegawai.

Tabel 1. Variabel, Indikator dan Item Penelitian

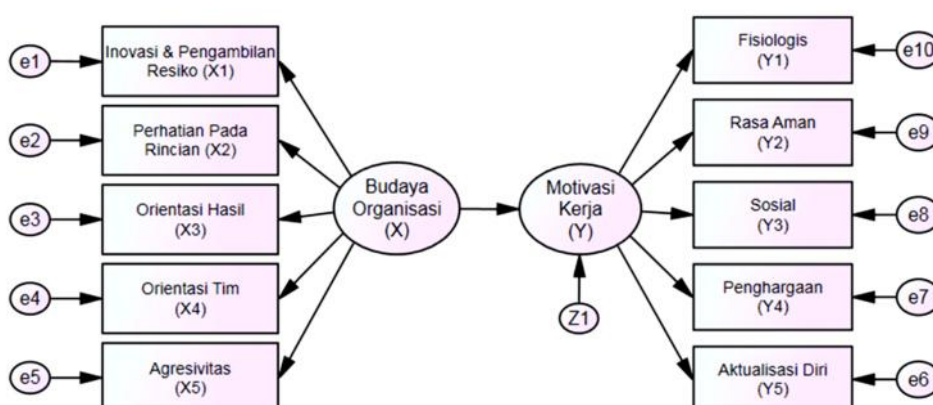
Variabel	Indikator	Item
Budaya Organisasi (X) (Robbins, 2005)	Inovasi dan pengambilan resiko (X.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai bekerja secara inovatif 2. Pegawai berani mengambil resiko 3. Pegawai memiliki rasa percaya diri dalam melakukan setiap pekerjaan
	Perhatian kerincian (X.2)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pegawai bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi 4. Pegawai bekerja dengan melakukan analisis
	Orientasi hasil (X.3)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Organisasi memperhatikan hasil akhir pekerjaan 4. Organisasi memperhatikan visi dan misi 5. Organisasi mendahulukan ketaatan pada proses/ prosedur.
	Orientasi tim (X.4)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Organisasi memberi penekanan pentingnya kemampuan bekerja sama dalam tim 4. Organisasi memberi penekanan pentingnya kemampuan bekerja sama dalam tim 5. Organisasi memberi penekanan tidak menonjolkan kehendak individu
	Keagresif-an (X.5)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Organisasi menekankan para pegawai untuk agresif dalam bekerja 4. Organisasi memberi bimbingan kepada para pegawai sebagai bentuk peningkatan kinerja 5. Organisasi memberi keleluasaan berkreasi dalam setiap pekerjaan
Motivasi Kerja (Y) (Teori Kebutuhan Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa, 2007)	Kebutuhan Fisiologis (Y.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja diberikan waktu istirahat dan waktu kerja yang sepadan dan efektif. 2. Pekerja disediakan sarana dan prasarana yang menunjang dalam melakukan pekerjaan
	Kebutuhan Rasa Aman (Y.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja diberikan rasa aman dalam bekerja 2. Pekerja merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan/pimpinan
	Kebutuhan Sosial (Y.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja merasa nyaman bekerja dengan didukung rekan kerja yang sesponsif 2. Pekerja merasa akrab dengan rekan kerja dan pekerjaan menjadi lebih cepat

 terselesaikan

Kebutuhan Penghargaan (Y.4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja diberikan tambahan upah baik gaji maupun bonus kerja sebagai bentuk peningkatan kepedulian akan bekerja 2. Atasan selalu menerima masukan dari bawahan/pekerja
Kebutuhan Aktualisasi Diri (Y.5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja diberikan motivasi atau dorongan yang mendukung dari tempat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Pekerja diberikan dorongan yang bersifat eksternal sehingga peran aktif pekerja menjadi meningkatkan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen budaya organisasi terhadap hubungannya dengan variabel endogen motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang digunakan teknik analisis statistika Structural Equation Modelling (SEM) berbasis konstruk eksogen (exogenous constructs) dan konstruk endogen (endogenous constructs). Tahap analisis dilakukan dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan dari penelitian. Analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut.

a. Mengkonstruksi confirmatory factor analysis untuk model interaksi. Konstruk interaksi dibentuk dengan cara menyusun diagram jalur berdasarkan indikator dari variabel budaya organisasi dan variabel endogen motivasi kerja. Diagram jalur untuk model interaksi dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur/konstruksi variabel

- b. Evaluasi Outer Model
- c. Evaluasi Inner Model
- d. Evaluasi Model

5. Hasil Dan Pembahasan

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia status perkawinan, tingkat pendidikan, dan golongan/kependudukan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	78	73
Perempuan	29	27
Jumlah	107	100

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
0 – 5	9	8
6 – 10	19	18
11 – 15	42	48
> 15	37	15
Jumlah	107	100

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 25	8	8
25 – 30	16	15
31 – 35	21	20
36 – 40	30	28
41 – 45	18	17
> 46	14	13
Jumlah	107	100

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	37	35
Diploma	24	22
Sarjana	40	37
Pasca Sarjana	6	13
Jumlah	107	100

Tabel 6. Karakteristikresponden berdasarkan Golongan/Kepangkatan

Golongan/Kepangkatan	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
II	46	43
III	55	51
IV	6	6
Jumlah	187	100

Tabel 7. Deskripsi Persepsi Responden terhadap Indikator Variabel Budaya Organisasi

NO.	PERSENTASE RESPONDEN					Mean Item	(%)
	%						
	1	2	3	4	5		
Budaya Organisasi (X)							
X1	4.7	33.6	32.7	18.7	10.3	20	74.5
X2	2.8	28	37.4	25.2	6.5	19.98	73.9
X3	5.6	23.4	35.5	30.8	4.7	20	74.5
X4	4.7	30.8	33.6	24.3	6.5	19.98	73.9
X5	0	13.1	34.6	42.1	10.3	20.02	74.7
Motivasi Kerja (Y)							
Y1	4.7	28	43	19.6	4.7	20	74.5
Y2	3.7	29	43	12.1	12.1	19.98	73.9
Y3	4.7	27.1	41.1	20.6	6.5	20	74.5
Y4	4.7	26.2	36.4	25.2	7.5	20	74.5
Y5	5.6	28	42.1	17.8	6.5	20	74.5

b. Evaluasi Outer Model (Measurement Model)

1) Uji Normalitas

Suatu distribusi data dapat dikatakan normal apabila mempunyai nilai Critical ratio (CR) 2,58 terhadap konstruk yang dituju. Output SEM untuk nilai CR memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

	c.r.	kurtosis
Fisiologis_Y1	.705	-.217
Rasa_aman_Y2	1.990	-.305
Sosial_Y3	.769	-.326
Penghargaan_Y4	.318	-.558
Aktualisasi_diri_Y5	.973	-.229
Keagresifan_X5	-.523	-.611
Orientasi_Tim_X4	.711	-.636
Orientasi_Hasil_X3	-.730	-.558
Perhatian_Kerincian_X2	.708	-.568
Inovasi_dan_Pengambilan_resiko_X1	1.513	-.633

Berdasarkan tabel 8 di atas tampak bahwa distribusi data penelitian telah memenuhi syarat normalitas (2,58) terlihat nilai critical ratio dengan rentang dari - 0.523– 1.990, sehingga distribusi data penelitian dapat dikatakan normal.

2) Uji Validitas

Suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,5 (>0,5) terhadap konstruk yang dituju. Output SEM untuk loading factor memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Nilai Loading factor

	Estimate
Inovasi_dan_Pengambilan_resiko_X1 <--- X	.848
Perhatian_Kerincian_X2 <--- X	.851
Orientasi_Hasil_X3 <--- X	.800
Orientasi_Tim_X4 <--- X	.860
Keagresifan_X5 <--- X	.861
Aktualisasi_diri_Y5 <--- Y	.785
Penghargaan_Y4 <--- Y	.886
Sosial_Y3 <--- Y	.869
Rasa_aman_Y2 <--- Y	.778
Fisiologis_Y1 <--- Y	.786

Berdasarkan tabel 9 di atas tampak bahwa nilai loading factor pada masing – masing indikator telah memenuhi syarat kevaliditan ($>0,5$) terlihat nilai loading factor rentang dari 0,778 – 0,886, sehingga masing – masing indicator dapat dikatakan valid.

Cross loading berguna untuk menilai apakah konstruk memiliki discriminant validity yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator suatu konstruk dengan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lain. Jika korelasi indicator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lain, maka dikatakan konstruk memiliki discriminan validity yang tinggi. Output SEM untuk cross loading memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Nilai Cross Loading

	X	Y
Fisiologis_Y1	.816	.786
Rasa_aman_Y2	.808	.778
Sosial_Y3	.902	.869
Penghargaan_Y4	.920	.886
Aktualisasi_diri_Y5	.815	.785
Keagresifan_X5	.861	.894
Orientasi_Tim_X4	.860	.893
Orientasi_Hasil_X3	.800	.831
Perhatian_Kerincian_X2	.851	.883
Inovasi_dan_Pengambilan_resiko_X1	.848	.881

Berdasarkan tabel 10 di atas tampak bahwa nilai loading factor pada masing – masing indikator pada variabel eksogen maupun endogen memiliki rentang dari 0,778 – 0,894 ($>0,5$), sehingga nilai discriminant validity masing – masing indicator pada variabel eksogen dan variabel endogen dapat dikatakan valid.

3) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil composite reliability akan menjunkkan nilai yang memuaskan jika di atas ($>0,7$). Berikut adalah nilai composite reliability pada output :

Tabel 11. Hasil Uji Composite Reability

Composite reability	
Inovasi_dan_Pengambilan_resiko_X1	.776

Perhatian_Kerincian_X2	.767
Orientasi_Hasil_X3	.862
Orientasi_Tim_X4	.876
Keagresifan_X5	.770
Aktualisasi_diri_Y5	.857
Penghargaan_Y4	.824
Sosial_Y3	.777
Rasa_aman_Y2	.850
Fisiologis_Y1	.856

Berdasarkan tabel 11 di atas tampak bahwa nilai composite reability pada masing – masing indikator telah memenuhi syarat reliabilitas ($>0,7$) terlihat nilai composite reability dengan rentang dari 0,770 – 0,876, sehingga masing – masing indikator dapat dikatakan reliabel. Uji realibititas juga bisa dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dimana data dikatakan reliable apabila nila tersebut lebih dari($>0,6$) , di mana output memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Inovasi_dan_Pengambilan_resiko_X1	.957
Perhatian_Kerincian_X2	.957
Orientasi_Hasil_X3	.954
Orientasi_Tim_X4	.953
Keagresifan_X5	.957
Aktualisasi_diri_Y5	.954
Penghargaan_Y4	.955
Sosial_Y3	.957
Rasa_aman_Y2	.954
Fisiologis_Y1	.954

Berdasarkan tabel 12 di atas tampak bahwa nilai cronbach's alpha pada masing – masing indikator telah memenuhi syarat realibiltas ($>0,6$) terlihat nilai cronbach's alpha dengan rentang dari 0,953 – 0,957, sehingga masing – masing indikator dapat dikatakan reliabel.

4) Uji Univariate Outlier

Uji univariate outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai Outliers dengan cara mengkonversi nilai data penelitian kedalam standar score yang disebut z-score yang mempunyai nilai rata-rata nol dan standar deviasi

sebesar satu. Observasi atau kasus yang mempunyai nilai z-score sama dengan atau lebih besar dari (3,00) dikategorikan sebagai outliers., di mana output memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Univariate outlier

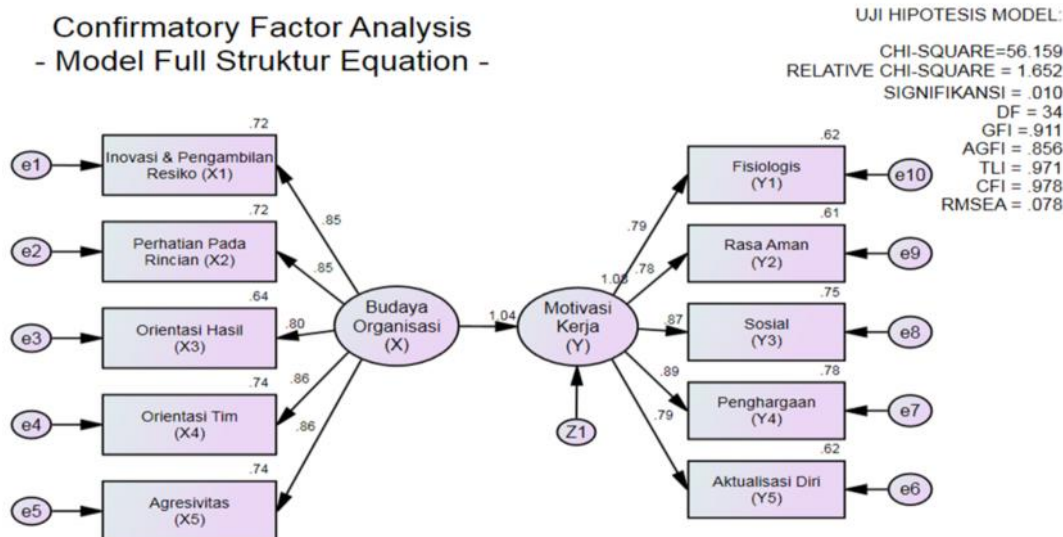
	Minimum	Maximum
Zscore: Y1	-2.07643	2.25875
Zscore: Y2	-1.94569	1.94569
Zscore: Y3	-2.04136	2.09940
Zscore: Y4	-2.03937	1.94625
Zscore: Y5	-1.97014	2.14312
Zscore: X1	-1.84573	1.91605
Zscore: X2	-2.14216	2.04434
Zscore: X3	-2.09947	1.98495
Zscore: X4	-1.96350	2.01933
Zscore: X5	-1.75734	1.76833

Berdasarkan tabel 13 di atas tampak bahwa nilai Zscore pada masing – masing indikator tidak terdapat outlier (3,00), sehingga data bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Evaluasi Innerr Model (Measurement Model)

1) Uji Persamaan Struktural Model

Variabel-variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen budaya organisasi sedangkan variabel endogen ialah motivasi kerja. Uji model persamaan struktural dimaksudkan untuk mengetahui model fit atau kriteria good of fit indices, sehingga kelayakan model persamaan structural dapat dijelaskan. Hasil uji persamaan structural dapat dilihat dari uji konfirmatori faktor analisis model sebagai berikut:



Gambar 4. Pengukuran Faktor dan Uji Model antar Variabel Penelitian

Hasil uji konstruk model penelitian yang tersaji pada gambar 4 dievaluasi berdasarkan Goodness of Fit Indices, seperti tabel berikut ini :

Tabel 14. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Model Penelitian

Goodness of Fit Indexes	Cup-of Value	Hasil Model	Keterangan
Chi Square (X2)	Diharapkan kecil	56,150	Baik
Sign. Probability	0,05	0,10	Cukup Baik
CMIN/DF	2,00	1,652	Baik
GFI	0,90	0,911	Baik
AGFI	0,90	0,856	Cukup Baik
TLI	0,90	0,971	Baik
CFI	0,90	0,978	Baik
RMSEA	0,08	0,073	Baik

Tabel 14 menunjukkan bahwa model dapat diterima dibuktikan oleh nilai hasil model yang telah disyaratkan dari cut-of value, sehingga data dapat diuji selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar nilai estimasi dari setiap variabel penelitian. Variabel penelitian dikatakan signifikan dalam mengukur atau membentuk variabel independen dan variabel dependen apabila nilai t hitung (critical ratio) dari t tabel atau bila nilai $< 0,05$. Dengan demikian model dapat diterima dan diuji lebih lanjut.

Selanjutnya dilakukan uji pengaruh signifikansi antara konstruk yaitu pengaruh secara simultan. Hasil output uji signifikansi indikator menunjukkan bahwa semua indikator signifikan pada taraf $= 0,05$ yaitu nilai critical ratio lebih dari 1,96. Hasil uji signifikansi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Signifikansi

		C.R.	P
Y	<---	X 10.552	.000
Inovasi_dan_Pengambilan_resiko_X1	<---	X	
Perhatian_Kerincian_X2	<---	X 11.670	.000
Orientasi_Hasil_X3	<---	X 10.507	.000
Orientasi_Tim_X4	<---	X 11.911	.000
Keagresifan_X5	<---	X 11.921	.000
Aktualisasi_diri_Y5	<---	Y	
Penghargaan_Y4	<---	Y 10.869	.000
Sosial_Y3	<---	Y 10.578	.000
Rasa_aman_Y2	<---	Y 9.123	.000
Fisiologis_Y1	<---	Y 9.242	.000

Berdasarkan tabel 15 di atas tampak bahwa nilai signifikansi pada masing – masing indikator pada variabel eksogen maupun endogen memiliki nilai yang signifikan ($< 0,05$), dan nilai critical ratio(CR) memiliki nilai yang positif ($CR > 1,96$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif ($CR = 10,552$) dan signifikan ($= 0,00$) terhadap motivasi kerja (Y).

d. Pembahasan

Dari analisis convergent validity melalui nilai loading factor bahwa indikator budaya organisasi (X) yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko (X1), perhatian kerincian (X2), Orientasi Hasil (X3), Orientasi Tim (X4) dan agresifitas (X5) valid. Sedangkan indikator motivasi kerja (Y) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (Y1), kebutuhan rasa aman (Y2), kebutuhan social (Y3), kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Y5) valid.

Dari analisis composite reliability & cronbach's alpha, indikator budaya organisasi (X) yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko (X1), perhatian kerincian (X2), Orientasi Hasil (X3), Orientasi Tim (X4) dan agresifitas (X5) reliabel. Sedangkan indikator motivasi

kerja (Y) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (Y1), kebutuhan rasa aman (Y2), kebutuhan social (Y3), kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Y5) realibel.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif ($CR=10,552$) dan tingkat signifikansi sangat kuat terhadap motivasi kerja yang dilihat dari nilai $t = 0,00$ ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik di kantor tentunya akan menimbulkan tingkat motivasi kerja yang tinggi pada pegawai di kantor Dinas Kabupaten Pegunungan Bintang dimana budaya di tempat kerja itu sendiri perlu menanamkan nilai – nilai yang berkaitan dengan kehidupan social para pegawai agar dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih optimal dan tercapainya suatu kinerja yang efektif dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rashid (2003) dan Robbins et al., (2003) dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Sehingga, semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula motivasi kerja pegawai.

6. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan di kantor Dinas Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua, ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu

- 4) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua, dengan nilai $CR=10,552$ dan $t = 0,00$, artinya dengan suatu budaya organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- 5) Indikator Agresifitas (X5) memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan budaya organisasi pada pegawai di kantor Dinas Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua.
- 6) Indikator fisiologis (Y1), sosial (Y3), penghargaan (Y4) dan aktualisasi diri (Y5) memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan motivasi kerja pada pegawai di kantor Dinas Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J dan Meyer, John P. 1990. The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63. pp 1 - 18
- Amran TG, Kusbramayanti P., 2007. Leadership and Organizational Culture Relationship Analysis On Job Performance And Satisfaction Using SEM At Carita Boat

- Indonesia. Procceding, International Seminar on Industrial Engineering and Management. Menara Peninsula, Jakarta. August 29-30.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Culture among Employees in the Sultanate of Oman, Scientific Research, Vol 1. pp 295 – 299
- Amstrong, Michel, 1990. “A Stakeholder Aproach to Strategic Performance Measurement”, Sloan Management Review. Spring, 25-37.
- Arianro D.A.N.2013.”Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Universitas Islam Nahdlatul Ulama. Jurnal Economia. Jepara
- Arikunto S., 2006. Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi Enam. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avolio Bruce J. Bass, Bernard M, Jung, Dong, dan Berson Yair, 2004. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership, Washington DC.
- Azis Idris, 2006, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasidan Motivasi serta Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Sulawesi Selatan, Malang : Universitas Brawijaya
- Carmeli Abraham, 2006. The Relationship Between organitation Intelligence and work attitude, Behavior and Outcomes. An Examination Among Senior Manager. Journal of Managerial Psychology. Vol.18. No.8.pp.788-813.
- Cooper, RK dan Sawaf Aiman, 2002. Executive EQ, Kecerdasan Emotional dalam Kepemimpinan dan Organisasi, cetakan Kelima, PT Gramedia Jakarta.
- Darwish A. Uoysep, 1999. Organization Culture and atisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational In a Non Westem Setting. Journal of Organization. Vol. 14.No.5.pp.356-521.
- Faustino Gomes Cardoso, (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2005. Structural Equation Modeling dalam Penelitian Managemen. Edisi Ketiga. Semarang: BP Undip.
- Fleenors JW, and BryantC., 2002. Leadership Effectiveness and Organizational Culture: An Exploratory Study, Presented at theMeeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto Canada.
- Gani Ahmad, 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar. Malang: Universitas Brawijaya.
- Gibson, (2006), Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses, Binaputra Aksara, Jakarta Barat.