

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai salah satu Instansi Pemerintah Daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang Kepemudaan dan Keolahragaan. Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 11 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tanggal 16 Desember 2013, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur sebelumnya merupakan salah satu bidang dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dan sesuai Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur nomor 71 tahun 2016, nomenklatur kembali berubah menjadi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah:

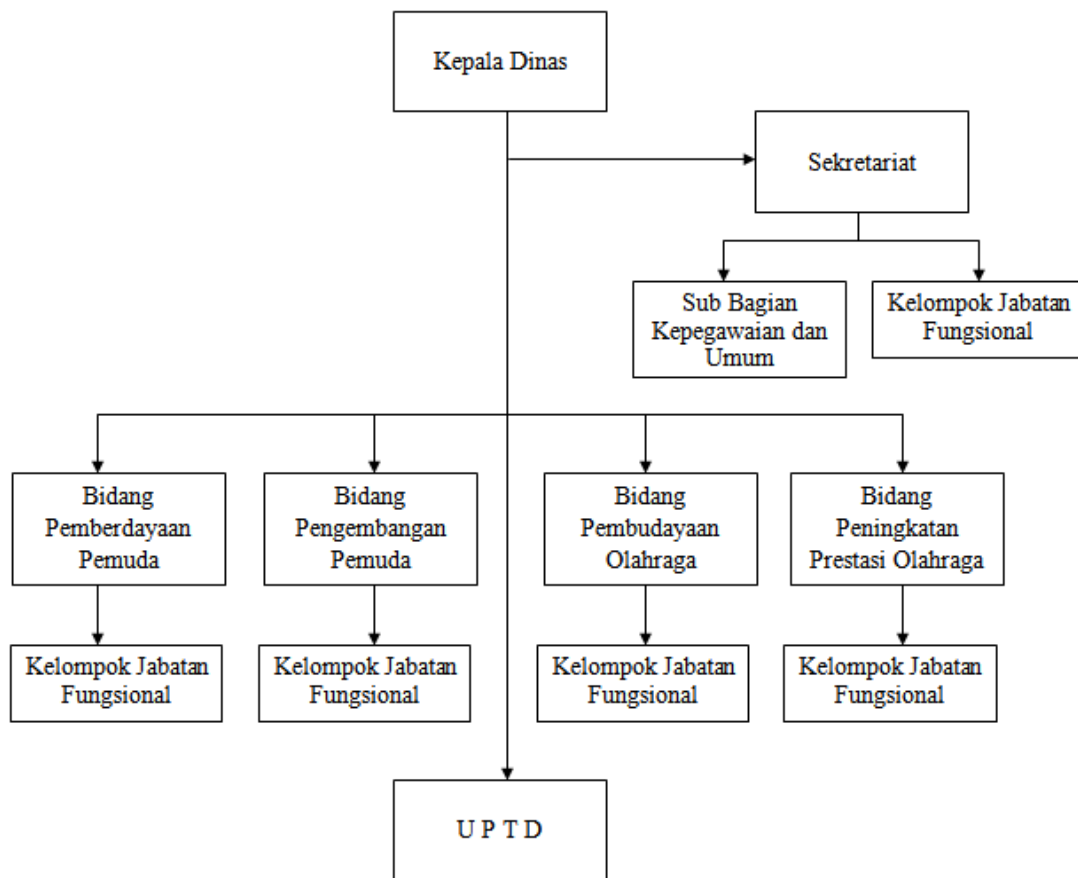
1. Perumusan kebijakan di bidang kepemudaan dan olahraga
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang kepemudaan dan olahraga
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepemudaan dan olahraga

4. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang kepemudaan dan olahraga
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur NTT Nomor 17 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur, organisasi ini terdiri atas:

1. Sekretariat, membawahi Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
2. Bidang Pemberdayaan Pemuda
3. Bidang Pengembangan Pemuda
4. Bidang Pembudayaan Olahraga
5. Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga
6. Kelompok Jabatan Fungsional
7. UPTD

Berikut adalah gambar struktur organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.



Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provisnis Nusa Tenggara Timur

Sumber: Pergub Nomor 17 Tahun 2022

4.1.2. Visi dan Misi

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 yaitu “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia” dengan asumsi sejahtera, mencerminkan keterwakilan agenda pembangunan (pendidikan, kesehatan, ekonomi, perempuan, anak dan pemuda) dengan indikator-indikator kualitas indeks pendapatan masyarakat; serta pembangunan

ekonomi dan pariwisata, infrastruktur, tata ruang dan lingkungan hidup, kelautan, perikanan dengan indikator-indikator ekonomi, infrastruktur dan lingkungan hidup yang terukur.

Untuk mencapai Visi tersebut ada 5 (lima) Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, yaitu:

1. Mewujudkan masyarakat sejahtera, mandiri dan adil
2. Membangun NTT sebagai salah satu gerbang dan pusat pengembangan pariwisata nasional (*Ring of Beauty*)
3. Meningkatkan ketersediaan dan kualitas Infrastruktur untuk mempercepat pembangunan
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
5. Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan misi diatas yang terkait langsung dengan Pelayanan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah misi keempat yaitu Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Apabila misi tersebut diturunkan kedalam rencana strategis Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Program Pengembangan Kapasitas Daya Saing Kepemudaan, Program Pengembangan Kapasitas Daya Saing Keolahragaan dan Program Pengembangan Kapasitas Kepramukaan yang akan diwujudkannyatakan melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Penyadaran, pemberdayaan dan pengembangan pemuda dan kepemudaan kewenangan provinsi
2. Pemberdayaan dan pengembangan organisasi kepemudaan tingkat daerah provinsi
3. Pembinaan dan pengembangan olahraga pendidikan pada jenjang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah provinsi
4. Penyelenggaraan kejuaraan olahraga
5. Pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi tingkat nasional
6. Pembinaan dan pengembangan organisasi olahraga
7. Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Kepramukaan.

4.1.3. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	31	55.4
2	Perempuan	25	44.6
Jumlah		56	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa 56 responden, laki-laki merupakan mayoritas dengan jumlah 31 orang (55,4%) dan perempuan sebanyak 25 orang (44,6%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMP	2	3.6
2	SMA	21	37.5
3	S1	27	48.2
4	S2	6	10.7
Jumlah		56	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1/Sarjana dengan jumlah 27 orang dan yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir SMP yaitu berjumlah 2 orang.

4.1.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap jawaban dari responden uji coba, yaitu pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur sebanyak 30 orang.

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, setiap variabel terdiri dari 9 pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas

No	Koefisien Korelasi				Ket
	Kinerja	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	
1	0.549	0.520	0.573	0.595	Valid
2	0.468	0.717	0.427	0.539	Valid
3	0.421	0.573	0.444	0.511	Valid
4	0.742	0.458	0.477	0.420	Valid
5	0.493	0.542	0.683	0.541	Valid
6	0.631	0.544	0.560	0.499	Valid
7	0.621	0.664	0.665	0.659	Valid
8	0.476	0.487	0.508	0.704	Valid
9	0.464	0.488	0.516	0.578	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 2

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja ditampilkan pada Tabel 4.3 di atas. Semua item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,3, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut dianggap valid. Oleh karena itu, variabel penelitian dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan yang telah diberikan oleh partisipan dalam kuesioner ini.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Ket
Kinerja Pegawai	0.767	9	Reliabel
Budaya Organisasi	0.711	9	Reliabel
Motivasi Kerja	0.750	9	Reliabel
Disiplin Kerja	0.712	9	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, setiap item pernyataan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden untuk masing-masing indikator, maupun secara total untuk variabel tersebut. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif tiap variabel.

1. Variabel Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai adalah pencapaian pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh seseorang atau tim kerja dalam upaya pencapaian target organisasi yang telah ditetapkan, yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan 9 item pernyataan. Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Kuantitas kerja	1	257	4.59	0.92	91.79	91.67	Sangat Baik
		2	259	4.63	0.93	92.50		
		3	254	4.54	0.91	90.71		
2	Kualitas kerja	4	260	4.64	0.93	92.86	91.67	Sangat Baik
		5	251	4.48	0.90	89.64		
		6	259	4.63	0.93	92.50		
3	Ketepatan waktu	7	262	4.68	0.94	93.57	91.07	Sangat Baik
		8	251	4.48	0.90	89.64		
		9	252	4.50	0.90	90.00		
Rata-rata							91.47	Sangat Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata capaian indikator sebesar 91,47 untuk variabel kinerja karyawan. Nilai tertinggi adalah indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja yang memiliki nilai sama yaitu 91,67, sedangkan indikator ketepatan waktu memiliki nilai terendah yaitu 91,07. Dapat disimpulkan dengan nilai capaian tersebut bahwa semua indikator variabel kinerja masuk dalam standar keputusan sangat baik. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik.

2. Variabel Budaya Organisasi

Menurut penelitian ini, budaya organisasi mengacu pada prinsip-prinsip dasar organisasi yang mencakup nilai-nilai umum, norma-norma dan keyakinan yang berfungsi sebagai landasan cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Semua sumber daya manusia dalam organisasi beroperasi sesuai dengan standar, norma, dan nilai

tersebut. Budaya organisasi dijabarkan dalam 3 indikator dengan 9 pernyataan.

Tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Inovasi dan pengambilan risiko	1	250	4.46	0.89	89.29	89.52	Sangat Baik
		2	253	4.52	0.90	90.36		
		3	249	4.45	0.89	88.93		
2	Perhatian terhadap detail	4	254	4.54	0.91	90.71	90.48	Sangat Baik
		5	250	4.46	0.89	89.29		
		6	256	4.57	0.91	91.43		
3	Orientasi hasil	7	251	4.48	0.90	89.64	91.31	Sangat Baik
		8	257	4.59	0.92	91.79		
		9	259	4.63	0.93	92.50		
Rata-rata							90.44	Sangat Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel budaya organisasi memperoleh rata-rata capaian indikator 90,44. Nilai terendah adalah indikator inovasi dan pengambilan risiko, yaitu 89,52 dan nilai tertinggi adalah indikator Orientasi hasil yaitu 91,31. Dengan skor capaian ini, dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada variabel budaya organisasi berada dalam standar keputusan sangat baik. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik.

3. Variabel Disiplin Kerja

Pada penelitian ini, disiplin kerja adalah sikap menghormati dan mematuhi norma-norma tertulis dan tidak tertulis yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja juga

merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan aturan-aturan tersebut dan kesediaan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran terhadap tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja dijabarkan dalam 3 indikator dengan 9 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_{Ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Patuh pada jam kerja	1	232	4.14	0.83	82.86	87.98	Sangat Baik
		2	252	4.50	0.90	90.00		
		3	255	4.55	0.91	91.07		
2	Patuh pada prosedur kerja	4	257	4.59	0.92	91.79	91.07	Sangat Baik
		5	258	4.61	0.92	92.14		
		6	250	4.46	0.89	89.29		
3	Patuh pada perintah atasan	7	255	4.55	0.91	91.07	90.36	Sangat Baik
		8	249	4.45	0.89	88.93		
		9	255	4.55	0.91	91.07		
Rata-rata							89.80	Sangat Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata capaian indikator sebesar 89,90 untuk variabel disiplin kerja. Nilai terendah adalah indikator patuh pada jam kerja yaitu 87,98 dan nilai tertinggi adalah indikator patuh pada prosedur kerja yaitu 91,07. Dengan skor capaian ini, dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada variabel disiplin kerja berada dalam standar keputusan sangat baik. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik.

4. Variabel Motivasi Kerja

Pada penelitian ini, variabel motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dijabarkan dalam 3 indikator dengan 9 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Keinginan untuk berprestasi	1	256	4.57	0.91	91.43	91.07	Sangat Baik
		2	254	4.54	0.91	90.71		
		3	255	4.55	0.91	91.07		
2	Keinginan untuk melakukan perubahan	4	256	4.57	0.91	91.43	91.43	Sangat Baik
		5	257	4.59	0.92	91.79		
		6	255	4.55	0.91	91.07		
3	Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja	7	251	4.48	0.90	89.64	90.00	Sangat Baik
		8	252	4.50	0.90	90.00		
		9	253	4.52	0.90	90.36		
Rata-rata							90.83	Sangat Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa capaian indikator dari variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 90,83. Nilai terendah adalah indikator Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja yaitu 90,00 dan nilai tertinggi adalah indikator Keinginan untuk melakukan perubahan yaitu 91,43. Dengan skor capaian ini, dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja berada dalam standar keputusan sangat baik. Hasil ini sekaligus menolak

hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik.

4.3. Analisis statistik Inferensial

4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9 Analisis Regresi

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.170	2.170	
Budaya Organisasi	.305	.085	.327
Disiplin Kerja	.310	.093	.343
Motivasi Kerja	.319	.098	.325

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 5

Hasil analisis data pada Tabel 4.9 di atas, dapat dibuatkan model persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.170 + 0,305X_1 + 0,310 X_2 + 0,319 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) : 3.170

Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 3.170. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa bila variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai 0 maka nilai kinerja adalah 3.170.

2. Koefisien Regresi X_1 (β_1) : 0,305

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,305. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,305 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen, semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT).

3. Koefisien Regresi X_2 (β_2): 0,310

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,310. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,310 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen, semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT).

4. Koefisien Regresi X_3 (β_3): 0,319

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,319 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen, semakin baik motivasi kerja maka semakin

baik pula kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT).

Menurut hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS pada kolom *standardized coefficients* didapatkan bahwa Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) paling tinggi atau dominan dengan nilai positif sebesar 0,343, diikuti oleh variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai positif sebesar 0,327 dan selanjutnya motivasi kerja (X3) dengan nilai positif sebesar 0,325. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

4.3.2. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.170	2.170		1.461	.150
Budaya Organisasi	.305	.085	.327	3.608	.001
Disiplin Kerja	.310	.093	.343	3.323	.002
Motivasi Kerja	.319	.098	.325	3.265	.002

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 5

Penjelasan dari hasil pada Tabel 4.10 adalah sebagai berikut:

a. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,608 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya, dengan meningkatkan budaya organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,323 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya dengan semakin baiknya disiplin kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

c. Variabel Motivasi Kerja (X_3) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,265 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya, dengan meningkatkan motivasi kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.173	3	100.058	105.365	.000 ^b
	Residual	49.381	52	.950		
	Total	349.554	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 5

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F sebesar 105.365 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan, yaitu 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ke 3

variabel bebas secara simultan dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yang menyatakan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.851	.974

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,851. Hal ini diartikan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 85,9 % terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur, sedangkan variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini menyumbang 14,1% sisanya.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas untuk melihat normal tidaknya data dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Normalitas

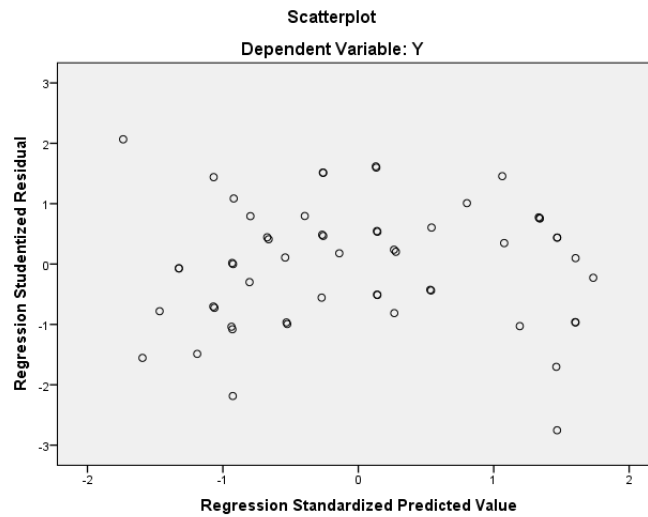
No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.200	Data Berdistribusi Normal
2	Disiplin Kerja	0.200	Data Berdistribusi Normal
3	Motivasi Kerja	0.200	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Analisis Data, Lampiran 6

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.13 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data yang diuji terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui bahwa data-data yang digunakan dalam analisis regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Gambar 4.2:



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Analisis Data , Lampiran 6

Data terlihat menyebar secara merata di atas dan di bawah titik nol pada Scatterplot Gambar 4.2. Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

3. Uji Linearitas

Tabel 4.14 menampilkan hasil analisis uji linearitas yang dilakukan dengan program SPSS:

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Linearitas

No	Variabel	<i>Sig. Linearity</i>	<i>Sig. Deviation from Linearity</i>	Ket
1	Budaya Organisasi	0.000	0.894	Linear
2	Disiplin Kerja	0.000	0.456	Linear
3	Motivasi Kerja	0.000	0.661	Linear

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 6

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa data yang digunakan memiliki nilai Sig. linearity kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data dapat dijelaskan oleh regresi linear dengan cukup baik. Selanjutnya, setiap variabel memiliki nilai *Sig. Deviation from Linearity* yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi memenuhi persyaratan linieritas.

4. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah terdapat hubungan yang erat dan substansial antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.15:

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.330	3.026	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Disiplini Kerja	0.255	3.928	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Motivasi Kerja	0.274	3.656	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 6

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi karena tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (independen).

Berdasarkan uji yang dilakukan tidak ditemukan pelanggaran terhadap asumsi klasik, yaitu normalitas, heteroskedastisitas, linearitas dan multikolinieritas, sehingga model regresi linier yang digunakan dalam model penelitian ini dapat digunakan untuk membuat peramalan atau pendugaan terhadap koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan dari model.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya, baik dengan statistik deskriptif maupun statistik inferensial selanjutnya akan dikaitkan dengan fakta empirik baik fenomena dan data sekunder yang menjadi landasan. Pembahasan hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

4.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur

Pada penelitian ini, budaya organisasi mengacu pada prinsip-prinsip dasar organisasi yang mencakup nilai-nilai umum, norma dan keyakinan yang berfungsi sebagai landasan cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Semua sumber daya manusia dalam organisasi beroperasi sesuai dengan standar, norma, dan nilai tersebut. Budaya organisasi dijabarkan dalam 3 indikator dengan 9 pernyataan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa capaian indikator dari variabel budaya organisasi memperoleh rata-rata capaian indikator 90,44. Nilai terendah adalah indikator inovasi dan pengambilan risiko, yaitu 89,52 dan nilai tertinggi adalah indikator Orientasi hasil yaitu 91,31. Dengan skor capaian ini, dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada variabel budaya organisasi berada dalam standar keputusan sangat baik. Hasil ini

sekaligus menolak hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,608 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya, dengan meningkatkan budaya organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian pada beberapa indikator budaya organisasi yang paling berpengaruh adalah orientasi hasil yang memberikan kontribusi cukup tinggi dalam budaya organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai. Dinas kepemudaan dan olahraga provinsi nusa tenggara timur selalu menekankan baik manajemen maupun pegawainya untuk selalu dapat mencapai hasil pekerjaan yang baik, pegawai difokuskan kepada pencapaian hasil yang maksimal daripada memikirkan Teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut namun tetap memperhatikan proses detail setiap pekerjaan dan tidak menyimpang dari aturan yang berlaku. pegawai juga tetap dapat melakukan inovasi untuk mendukung pencapaian kinerja dinas serta bertanggungjawab akan risiko baik ataupun sebaliknya yang timbul sebagai dampak dari pekerjaan yang telah dilakukan. Pengaruh budaya organisasi yang baik dan terarah dapat mendorong pegawai agar meningkatkan kinerja yang dimiliki

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang dkk, 2021 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Lintas Aman Andalas Medan” yang memperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai PT. Lintas Aman Andalas Medan. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan hasil penelitian dari Jufrizen & Rahmadhani (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Armstrong dalam Sudarmanto (2009:182) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan. Robbins dalam Samsuddin (2018: 51) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan identitas dan makna suatu organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, dimana budaya organisasi ini akan menjadi pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dalam kaitannya untuk menunjang kinerja, Moeljono dalam Samsuddin (2018: 51) menyatakan bahwa produktivitas atau hasil kerja yang tinggi akan dicapai oleh organisasi dengan budaya organisasi yang kuat dan sungguh-sungguh dijalankan.

Pendapat Moeljono tersebut, sejalan dengan pendapat Kotter dan Heskett dalam Samsuddin (2018: 52) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai

dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi pendukung mencapai kinerja, jika budaya organisasi tersebut sesuai dengan strategi organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi mempunyai peran yang penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena budaya organisasi yang berlaku akan menjadi kebiasaan dan norma yang diikuti dan dilaksanakan oleh anggota organisasi tersebut.

Korelasi antara kinerja anggota dan budaya organisasi dipandang sebagai usaha positif dalam memotivasi dan memandu kinerja agar dapat secara efektif mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dalam suatu organisasi dapat ditentukan oleh budaya organisasinya yang dilaksanakan dengan konsisten oleh seluruh anggotanya. Pengembangan produktivitas kinerja yang tinggi tidak dapat dipisahkan dari pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur

Pada penelitian ini, disiplin kerja adalah sikap menghormati dan mematuhi norma-norma tertulis dan tidak tertulis yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja juga merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan aturan-aturan tersebut dan kesediaan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran terhadap tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja dijabarkan dalam 3 indikator dengan 9 pernyataan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa capaian indikator dari variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 89,90. Nilai terendah

adalah indikator patuh pada jam kerja yaitu 87,98 dan nilai tertinggi adalah indikator patuh pada prosedur kerja yaitu 91,07. Dengan skor capaian ini, dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada variabel disiplin kerja berada dalam standar keputusan sangat baik. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,323 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya dengan semakin baiknya disiplin kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian pada beberapa indikator disiplin kerja yang paling berpengaruh adalah patuh pada prosedur kerja yang berdampak cukup besar pada kinerja pegawai. Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya wajib memperhatikan standar operasional prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan adanya SOP, pegawai dapat memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas, konsistensi pelaksanaan tugas dan memberikan dasar untuk pengukuran kinerja. Selain itu, indikator patuh pada perintah atasan adalah salah satu aspek penting dalam

memastikan kelancaran dan efisiensi operasional dinas. Kepatuhan pada perintah atasan mencerminkan sikap profesionalisme dan tanggungjawab pegawai dalam peran dan tugas yang dimiliki. Kepatuhan tidak hanya melibatkan pelaksanaan tugas sesuai arahan atasan tetapi juga mencakup pemahaman yang mendalam terhadap visi, misi dan tujuan dinas sehingga berkontribusi aktif terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum terkait kedisiplinan pada jam kerja bahwa pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan Tindakan indisipliner pada tahun 2023 yang tercatat pada rekapan absen. Pegawai yang bersangkutan akan langsung diberikan hukuman disiplin sesuai peraturan yang berlaku dengan tujuan agar tidak mengulangi tindakan insipliner tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti dan Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Vuspasari (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan

bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2016: 193), kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja pegawai. Potensi peningkatan prestasi kerja meningkat dengan adanya kedisiplinan pegawai. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif dan tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya tersebut mempunyai disiplin yang baik.

4.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur

Pada penelitian ini, variabel motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dijabarkan dalam 3 indikator dengan 9 pernyataan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa capaian indikator dari variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 90,83. Nilai terendah adalah indikator Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja yaitu 90,00 dan nilai tertinggi adalah indikator Keinginan untuk melakukan perubahan yaitu 91,43. Dengan skor capaian ini, dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja berada dalam standar keputusan sangat baik. Hasil ini sekaligus menolak

hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,265 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya, dengan meningkatkan motivasi kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Peningkatan motivasi kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja diperlukan agar pegawai terdorong untuk bekerja dengan baik, serta mengubah pegawai yang tidak rajin menjadi lebih tekun bekerja. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja, akan lebih produktif daripada pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja, karena memiliki semangat untuk memberikan hasil kerja yang sesuai target.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur memberikan dukungan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki baik melalui bimtek, workshop maupun pelatihan mandiri. Keterbatasan anggaran maka dinas mendorong pegawai untuk melakukan pelatihan mandiri dengan menginformasikan kegiatan atau buku-buku acuan untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai seperti kursus online, mengikuti webinar dan salina soft copy dari buku

yang memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi dalam pelatihan mandiri tersebut tanpa mengorbankan tanggungjawab pekerjaan sehari-hari. Dukungan organisasi juga dalam menghimbau kepada setiap pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dalam meningkatkan pengetahuan di bidang yang relevan dengan tugas yang dibebankan pada masing-masing pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Kumala (2020) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Riscon Realty)”. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riscon Realty. Selain itu, terdapat juga penelitian lainnya, yang dilakukan oleh Sembiring (2020) berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sinarmas Medan”, yang semuanya menunjukkan hasil yang sama, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sinarmas Medan.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung pernyataan Kasmir (2016: 191) menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Feriyanto (2015:71) yang menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki motivasi kerja atau dorongan untuk tekun bekerja.

Menurut Hasibuan (2016:97), dua tujuan motivasi adalah memberikan konsistensi dan meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya. Teori yang disebutkan itu, menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, dimana motivasi dapat meningkatkan semangat kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor motivasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja, mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Teori pengharapan dari Vroom (Badeni, 2017: 86) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Dengan demikian, faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.