

20/44149

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SAMOSIR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

FABER NADEAK

NIM. 500693584

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, 06 Februari 2020

Yang Menyatakan


Faber Nadeak
NIM. 500693584

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir. Penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir sejumlah 50 pegawai. Metode pemilihan sampel menggunakan sensus, dimana seluruh pegawai menjadi sampel penelitian. Tahapan yang dilakukan peneliti pada penelitian ini ada 4 tahapan yakni dengan instrument penelitian, prosedur penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh dengan motivasi kerja. Keterbatasan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan sumber datanya hanya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir dan pada penelitian ini menggunakan 1 variabel independen untuk mengetahui pengaruh tidaknya pada motivasi kerja. Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah sebaiknya sumber datanya di perluas lagi dan untuk mengetahui pengaruh tidak motivasi kerja, sebaiknya menggunakan lebih dari 1 variabel independen lainnya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Inovasi, Perhatian Secara Rinci, Orientasi pada Tim, Hasil dan Kepada Orang, Keagresifan, Stabilitas dan Motivasi Kerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on work motivation at the Samosir District Education Office. This study obtained data using qualitative descriptive methods. The population in this study were employees of the Samosir District Education Office in the amount of 50 employees. The method of selecting samples uses a census, where all employees become the research sample. The stages carried out by the researcher in this research are 4 stages, namely with research instruments, research procedures, data analysis methods and hypothesis testing. The result of this test proves that organizational culture influences work motivation. The limitation in this study is that this study uses the data source only at the Samosir District Education Office and in this study uses 1 independent variable to determine the effect of the influence on work motivation. Researcher's suggestion for the next researcher is that the data source should be extended and to find out the effect of not working motivation, it is better to use more than 1 other independent variables.

Keywords: Organizational Culture, Innovation, Detailed Attention, Orientation to the Team, Results and To People, Aggressiveness, Stability and Work Motivation



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Faber Nadeak'
NIM : 500693584
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Ilmu Administrasi bidang minat Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :
Hari/Tanggal : Minggu/ 01 September 2019
Waktu : 15.00 – 16.30 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
Nama : Dr. Darmanto, M.Ed

Tandatangan

Penguji Ahli
Nama : Prof.Dr.Aries Djaenuri, M.A

Pembimbing I
Nama : Prof. Dr. M. Arief Nasution, M.A

Pembimbing II
Nama : Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si

**PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir

Penyusun TAPM : Faber Nadeak
NIM : 500693584
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi bidang minat Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Minggu/ 01 September 2019

Menyetujui :

Pembimbing II,

Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si
NIP. 19660508 199203 1 003

Pembimbing I,

Prof.Dr.M.Arif Nasution, M.A
NIP. 19620703 198711 1 001

Penguji Ahli

Prof.Dr.Aries Djaenuri, M.A

Mengetahui :

Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial, dan Politik

Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.19591027 198603 1 003

Dekan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik (FHISIP)

Dr. Sofjan Aripin, M. Si
NIP. 19660629 199203 1 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala kasih dan Kemurahannya, sehingga penulisan Tugas Akhir Program Magister dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir” dapat selesai.

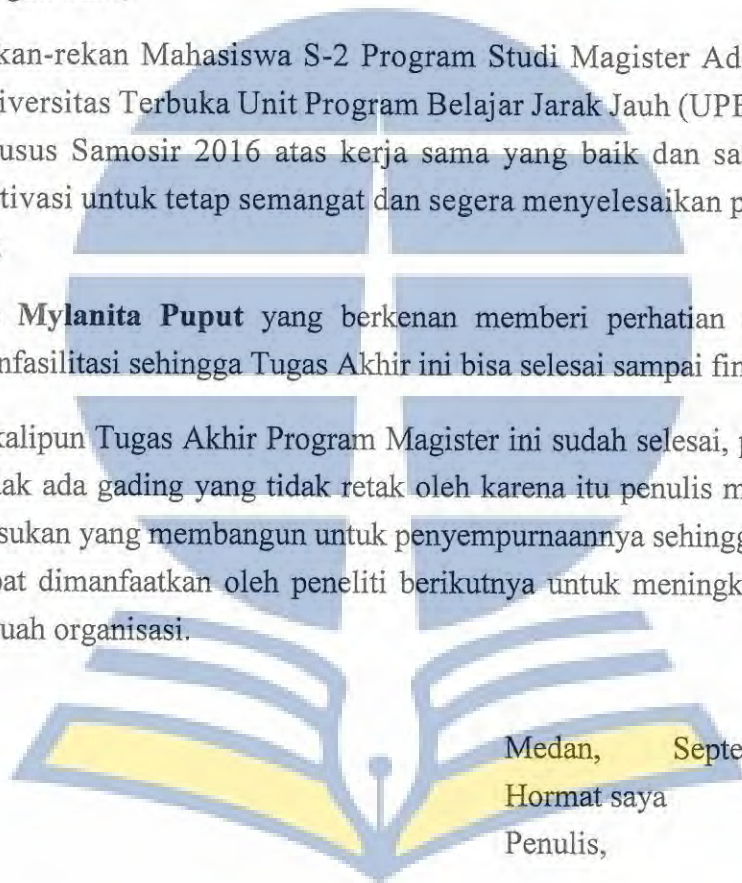
Adapun Penulis mengangkat judul ini karena ketertarikan penulis terhadap Budaya kerja dalam sebuah organisasi yang disebut dengan Budaya organisasi sangat memiliki keunikan tersendiri yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah semangat kerja dalam sebuah organisasi.

Dalam pengerjaan Tugas Akhir Program Magister ini penulis menyadari bahwa ada banyak dukungan dari berbagai pihak, untuk itu saya ucapkan terimakasih yang setulusnya, teristimewa kepada:

1. **Dr. Liestyodono Bawono, M.Si**, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. **Dr. Darmanto, M.Ed**, selaku Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial dan Politik Universitas Terbuka;
3. **Dr. Sofjan Aripin, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka;
4. **Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.**, selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Medan;
5. **Prof. Dr. M. Arif Nasution, M.A**, selaku Pembimbing I dan **Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si**, selaku Pembimbing II, yang senantiasa menyediakan waktu dan pemikiran untuk membimbing penulis dalam penyusunan TAPM;
6. **Prof. Dr. Azhar Kasim, M.P.A**, selaku Dosen Penguji Ahli pada BTR 1;
7. **Prof. Dr. Aries Djaenuri., M.A.**, selaku Dosen Penguji Ahli pada saat Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
8. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, dan Tenaga Administrasi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Medan, secara khusus kepada yang terhormat **Bapak Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si (Alm)** dan **Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A** yang

telah berkenan memberi perhatian, waktu dan tenaga selama masa perkuliahan;

9. Ibunda **Bunganna Boru Naibaho**, dan Istri tercinta **Liana Boru Samosir, S.Pd**, serta Anak-anakku terkasih **Hans Filber Nadeak, Felicia Abigael Nadeak, Joyce Helen Nadeak, Susanna Sui Nadeak** yang senantiasa setia mendorong dan mendoakan saya;
10. Bapak **Drs. Rapidin Simbolon, M.M**, selaku Bupati Samosir yang telah memberi Izin Belajar sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik;
11. Rekan-rekan Mahasiswa S-2 Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Medan Kelas Khusus Samosir 2016 atas kerja sama yang baik dan saling memberikan motivasi untuk tetap semangat dan segera menyelesaikan penyusunan thesis ini;
12. Ibu **Mylanita Puput** yang berkenan memberi perhatian dan waktu untuk memfasilitasi sehingga Tugas Akhir ini bisa selesai sampai final.
13. Sekalipun Tugas Akhir Program Magister ini sudah selesai, penulis menyadari Tidak ada gading yang tidak retak oleh karena itu penulis masih berharap ada masukan yang membangun untuk penyempurnaannya sehingga Tugas Akhir ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti berikutnya untuk meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi.



Medan, September 2019

Hormat saya

Penulis,

FABER NADEAK

NIM. 500693584

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PERNGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Budaya Organisasi.....	10
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	10
2.1.2 Elemen Budaya Organisasi.....	11
2.1.3 Level Budaya Organisasi.....	12
2.1.4 Pembentukan Budaya Organisasi	13
2.1.5 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	14
2.1.6 Nilai-Nilai dalam Budaya Organisasi.....	16
2.1.7 Tipe Budaya Organisasi	17
2.1.8 Karakteristik Budaya Organisasi	18
2.1.9 Pengaruh Budaya Organisasi.....	21
2.2 Motivasi Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	24
2.2.3 Jenis –jenis Motivasi Kerja.....	24
2.2.4 Komponen dan Jenis Motivasi Kerja.....	25
2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.2.7 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja	27
2.3 Penelitian Terdahulu.....	28
2.4 Kerangka Konseptual	30
2.5 Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III. METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.3 Instrumen Penelitian.....	33
3.4 Prosedur Pengumpulan Data	33
3.5 Definisi Konseptual, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.6 Metode Analisis Data	36
3.6.1 Uji Validitas Instrumen Data.....	36
3.6.2 Uji Realibilitas Instrumen Data	39
3.7. Uji Asumsi Klasik	40
3.7.1 Uji Normalitas	40
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	41
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.8. Pengujian Hipotesis.....	43
3.8.1. Regresi Linear Sederhana.....	44
3.8.2. Uji t (t-test)	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir	46
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir	50
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir	52
4.2 Karakteristik Responden	69
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
4.3.1 Hasil Uji Instrumen	70
4.3.1.1 Uji Validitas Data	70
4.3.1.2. Uji Realibilitas Data	72
4.4 Uji Asumsi Klasik	72
4.4.1 Uji Normalitas	72
4.4.2 Uji Multikolinearitas	73
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	74
4.5 Uji Hipotesis.....	75
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.5.2 Regresi Linear Sederhana.....	76
4.5.3 Uji Parsial (Uji t)	77
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	78

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Keterbatasan	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
DAFTAR LAMPIRAN.....	88



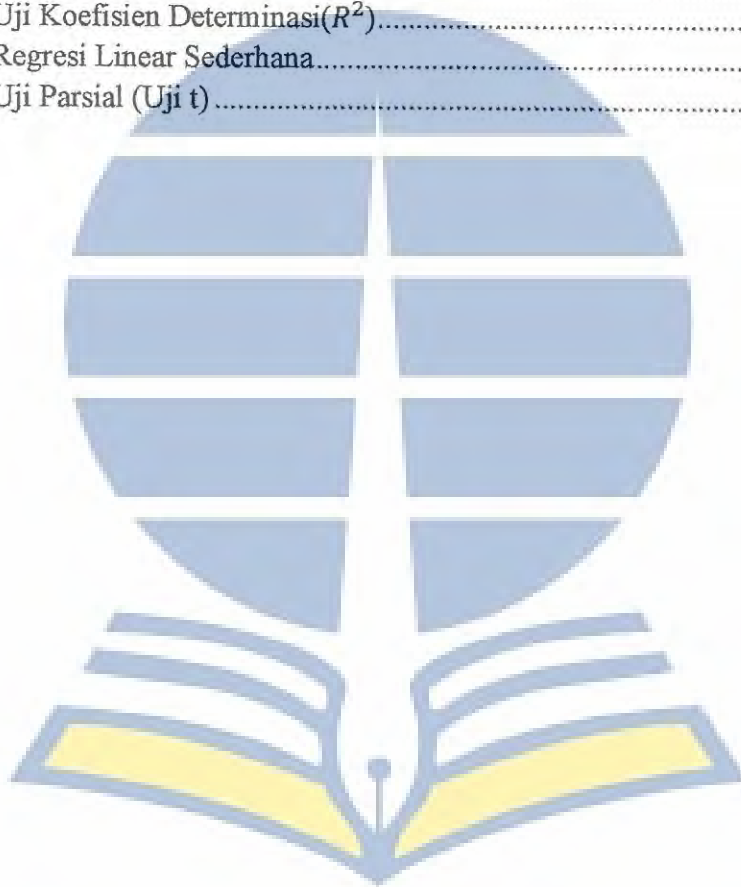
DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konsep.....	31
4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir.....	53



DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	29
4.1 Karakteristik Responden.....	69
4.2 Hasil Uji Validitas.....	70
4.3 Hasil Uji Realibilitas.....	72
4.4 Hasil Uji Normalitas.....	73
4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	74
4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	75
4.8 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	76
4.9 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau instansi akan berhasil mencapai target atau tujuan tertentu apabila perilaku dan sikap pegawai dapat bekerja secara sistematis dan sistemik dalam satu organisasi yang saling mempengaruhi dan salah satu dari sistem tersebut tidak berjalan sebagaimana seharusnya maka akan menghasilkan kegagalan seperti sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia / SDM (pegawai) merupakan penentu utama dalam pengembangan SDM yang baik sekaligus bagian kebutuhan pokok pada masa datang. Pihak manajemen disini dituntut untuk mengembangkan produktifitasnya dan pengembangan potensi karyawan agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. SDM hanya masalah internal biasa tetapi sangat berpengaruh terhadap masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

SDM merupakan sebagai sarana dalam peningkatan kualitas manusia sehingga membantu meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi yang menghasilkan pegawai yang termotivasi, disiplin dan kinerja tinggi yang berperan serta pimpinan satu organisasi. Dalam meningkatkan kinerja, pegawai perlu menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi yakni dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, seperti membentuk budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap SDM memiliki sifat yang beragam satu dengan yang lainnya yang mana merupakan ciri khas SDM. Sama seperti SDM, organisasi juga mempunyai

sifat-sifat tertentu. Dimana sifat tersebut yang dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut yang disebut dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Setiap suku bangsa memiliki budaya dimana menunjukkan sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing organisasi dan anggotanya untuk berpikir, menilai dan bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain di dalam satu organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi atau lembaga dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Menurut Sobirin (2009) menyatakan bahwa orang pertama yang secara formal menggunakan istilah budaya organisasi, memberikan pengertian budaya organisasi sebagai “ *a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given as it learns to cope with its problems of external adaption and internal integration* - seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Profesionalisme kerja pegawai dapat mempengaruhi budaya organisasi dikarenakan interaksi antar pegawai dan pola perilaku bagi pegawai dalam menunjukkan kemampuan dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai yang dianut dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, berkomitmen dan setia dapat membuat pegawai berusaha lebih keras, serta meningkatkan profesionalisme kerja para pegawai dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Budaya organisasi yang efektif merupakan strategi terpenting bagi organisasi dalam mendorong profesionalisme kerja pegawai. Untuk itu budaya organisasi sangat cocok diterapkan pada sebuah organisasi, tetapi diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota di dalam lingkup organisasi tersebut. Persepsi para pegawai terbentuk berdasarkan karakteristik budaya organisasi seperti inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut dalam organisasi.

Budaya organisasi terhadap persepsi pegawai mengenai kenyataan menjadi dasar pegawai berperilaku. Dari persepsi ini menghasilkan tanggapan berupa dukungan kepada organisasi yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai. Profesionalisme pegawai ditentukan berdasarkan tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari – hari dalam organisasi.

Tingkat profesionalisme kerja pegawai yang tinggi akan cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya tingkat profesionalisme kerja pegawai yang rendah cenderung yang ingin dicapai akan lambat bahkan tidak sesuai dari rencana.

Keberhasilan dalam mengelola organisasi tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip organisasi seperti *planning, organizing, actuating, dan controlling* akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi instansi/lembaga yang kuat mempunyai bertanggung jawab yang besar dalam diri pegawai sehingga termotivasi untuk menampilkan profesionalisme demi mencapai tujuan yang lebih baik, sehingga memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya.

Namun pada pelaksanaannya, budaya organisasi yang dimiliki instansi atau lembaga tersebut kuat akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai dan sebaliknya jika budaya organisasi yang dimiliki oleh instansi atau organisasi tersebut lemah akan berpengaruh terhadap penurunan profesionalisme kerja pegawai dikarenakan kurangnya/rendahnya pegawai sehingga mengakibatkan para pegawai melakukan yang tidak sesuai tugas guna dapat terselesaikan dan hasilnya memudahkan motivasi kerja pegawai.

Pada organisasi diperlukan keahlian seseorang diperlukan keahlian dari seorang pimpinan dalam memotivasi bawahannya karena mereka digunakan sebagai penggerak terhadap pegawai. Dalam menggerakkan atau memotivasi bawahannya pimpinan harus berusaha agar bawahannya bersedia melakukan dan bekerja lebih keras lagi dengan penuh semangat dan ikhlas tanpa adanya perasaan terpaksa dalam melakukan pekerjaannya.

Cemal (2012) Motivasi kerja adalah proses dimana menentukan seberapa banyak tindakan atau usaha yang diberikan dalam melaksanakan pekerja dalam perusahaan atau lembaga. Motivasi yang rendah membuat pegawai memiliki

kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi akan membuat pegawai mempunyai kinerja yang optimal.

Menurut Funso (2016) menyatakan bahwa diperlukan motivator bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan baik fisik dan non fisik, sehingga pegawai bersedia melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan tugas dengan baik, pernyataan tersebut sejalan dengan Sharma (2012) menyatakan bahwa motivasi pegawai berarti proses dimana organisasi menginspirasi para pegawai dengan bentuk imbalan, bonus untuk mencapai target.

Memotivasi para pegawai dengan memberi umpan baik setelah menyelesaikan pekerjaan seperti memberi dukungan merupakan keputusan bagi pimpinan yang menginginkan peningkatan, pemindahan dan pemecahan. Namun ada masalah nyata dari sistem penilaian kinerja sehingga belum berjalan berkaitan dengan: kurang kesepakatan tentang aspek-aspek kinerja yang akan diukur.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka pemberian motivasi dikatakan penting. Keberhasilan organisasi ditentukan dari hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Pimpinan tidak sama dengan pegawai karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Untuk melaksanakan tugas sebagai pemimpin yang ada dalam unit kerjanya sesuai dengan hirarki.

Sebagai pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Menurut Shina (2010) budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena mampu menciptakan

motivasi kerja bagi para pegawai untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan atau lembaga.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dimana semakin kondusif antara pimpinan dan pegawai (bawahan), para pegawai, serta dukungan lingkungan perusahaan atau lembaga maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan organisasi, sehingga dapat mendorong motivasi kerja. Shina, 2010; Patnaik, 2011; Guo, 2014.

Untuk menciptakan kondisi tersebut, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan perusahaan atau lembaga salah satunya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai seperti yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir.

Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan yang terletak di kabupaten Samosir. Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan. Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sedangkan mencapai organisasi secara efektif dan efisien diperlukan motivasi pegawai yang berada dalam organisasi tersebut. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir adalah masalah atau fenomena yang terjadi yaitu masih kurangnya kinerja pegawai Hal ini dapat dilihat dari aspek kinerja pegawai masing kurang, Hal itu dapat dilihat pada saat melakukan pekerjaan pegawai masih sering dilakukan secara sektoral dan Individual serta kurang kebersamaan sehingga pekerjaan yang diberikan terkesan lama dalam penyelesaiannya.

Aspek selanjutnya adalah waktu kerja dimana dari hasil pengamatan peneliti masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja selesai sehingga pekerjaan belum terselesaikan dengan tepat waktu. Dilihat dari kedua aspek kinerja di atas, sulit sekali memiliki pegawai yang memiliki komitmen tentang nilai gotong royong. Hal ini disebabkan karena perilaku dan kemampuan para pegawai untuk meningkatkan kinerja masih kurang.

Menurut Oemar (2011) gotong royong atau bekerja sama diterapkan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan produktivas kerja seperti yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir lebih bagus. Manfaat dari gotong royong atau kerjasama ini juga dapat menyatukan kebersamaan, saling terbuka satu dengan lainnya, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik serta tanggap dalam perkembangan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir. Kekurangan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir merupakan kelemahan yang sangat berdampak dan penting untuk diubah.

Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya melalui pemberian motivasi kerja agar para pegawai mau bekerja lebih giat dan antusias yang pada akhirnya mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan visi misi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir.

Dengan dorongan yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir, sehingga seluruh pegawai terdorong dengan kuat untuk berprestasi tinggi, membuat dan berpikir inovatif, dan melayani masyarakat dengan baik, demi kelangsungan hidup organisasi yang lebih baik.

Para pegawai melaksanakan nilai-nilai, norma-norma organisasi, yang telah disepakati terhadap strukturisasi dan peraturan perundang-undangan yang ada. Budaya organisasi yang lemah dilihat dari adanya rapuhnya terhadap perpecahan, timbulnya kecurigaan dan tidak percaya antara anggota, lemahnya inisiatif dan disiplin pribadi, semakin tinggi sistem pengawasan yang ketat, menurunnya semangat dan motivasi kerja yang akhirnya akan berakibat menurunnya kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir ?”

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh hubungan budaya organisasi terhadap motivasi kerja di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten samosir

1. Memberikan masukan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan motivasi dengan melalui pelaksanaan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik;

2. Bagi lembaga akademik

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk peneliti selanjutnya

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi masih tergolong baru, karena konsep ini diadopsi oleh para teroris dari disiplin antropologi, oleh karena itu keragaman pengertian budaya pada disiplin antropologi juga akan berpengaruh terhadap keragaman budaya pada disiplin organisasi. Pengertian budaya organisasi pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya.

Budaya organisasi merupakan perwujudan dari anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam Kinicki (2005;289)

Budaya organisasi merupakan asumsi sebagai pembelajaran dalam mengatasi masalah baik eksternal dan internal, yang telah diajarkan kepada anggota baru tentang cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasakan masalah tersebut Schein (2010;18).

Budaya organisasi merupakan system nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dan berinteraksi terhadap orang-orang yang diperusahaan, struktur organisasi dan system pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku Hakim (2015;151).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai norma perilaku, bahsas, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang memberdakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

2.1.2. Elemen Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat *idealistic* dan elemen yang bersifat *behaviorial*. Sobirin (2007;152) :

a. Elemen Idealistik

Dikatakan *idealistic* karena elemen ini menjadi *ideology* organisasi yang tidak berubah walaupun secara *naturalnya* selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya. Elemen ini bersifat terselubung, tidak muncul ke permukaan, dan rang-orang tertentu yang mengetahui *ideology* dan mengapa organisasi tersebut didirikan.

b. Elemen *Behavioral*

Elemen *Behavioral* adalah elemen yang muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi. Elemen ini mudah diamati, dipahami meskipun kadang tidak sama dengan interpretasi dengan orang yang terlibat langsung dalam organisasi. Cara yang paling mudah mengidentifikasi budaya organisasi adalah dengan mengamati bagaimana para organisasi berperilaku dan kebiasaan yang mereka lakukan. Sobirin (2007;156).

c. Keterkaitan antara Elemen Idealistik dan *Behavioral*

Kedua elemen ini bukan elemen yang terpisah. Seperti dikatakan Sobirin (2007;156) keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebab keterkaitan kedua elemen itulah yang membentuk budaya, hanya saja elemen *Behavioral* lebih rentan terhadap perubahan sedangkan elemen idealistic jarang mengalami perubahan.

2.1.3. Level Budaya Organisasi

Ada tiga level budaya organisasi yang diungkapkan sebagai berikut Schein (2010;23) :

a. Artefak

Artefak merupakan hasil budaya yang kasat mata dan mudah diobservasi oleh seseorang atau kelompok orang baik orang dalam maupun orang luar organisasi. Artefak berisi fenomena yang dapat dilihat, didengar dan dirasakan ketika kita menjumpai suatu kelompok baru yang tidak biasa. Schein (2010;23)

b. Keyakinan yang dianut dan Nilai

Values adalah konsep atau keyakinan yang tujuan akhirnya perilaku yang patut dicapai disituasi tertentu yang berpedoman untuk memilih atau mengevaluasi perilaku atau sebuah kejadian dan tersusun Schein (2010;24). komponen nilai terdiri dari dua komponen utama yaitu *preference* atau *priority*. Keyakinan dan nilai yang dianut merupakan *ideals, goals, values, aspiration, ideologies* dan *rationalizations* . .

c. Asumsi Dasar

Asumsi dasar merupakan asumsi yang tersirat dan membimbing bagaimana organisasi bertindak, berbagi kepada anggota, berfikir dan rasakan. Asumsi dasar

seperti sebuah teori yang digunakan, tidak dapat didebatkan dan sulit untuk dirubah (Schein;28).

Asumsi dasar merupakan inti budaya organisasi yang tidak dijadikan bahan diskusi bagi para karyawan dan manager. Asumsi diterima sebagai bagian dari kehidupan dan dapat mempengaruhi perilaku dan perilaku organisasi. Para pendiri menjadi sumber terbentuknya asumsi dasar dalam kehidupan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen. Pertama, elemen *idealistic* yaitu berupa keyakinan seperti asumsi dasar dan nilai-nilai yang tidak mudah dipengaruhi oleh lingkungan. Kedua, elemen *behavioral* tampak dan mudah diamati seperti artefak yang berwujud fisik, perilaku dan verbal.

2.1.4. Pembentukan Budaya Organisasi

Dalam pembentukan budaya organisasi membutuhkan waktu yang lama. Namun sekali terbentuk, maka budaya itu sulit bagi para manager untuk mengubahnya Judge (2008;69). Ada tiga macam proses terbentuknya budaya organisasi antara lain sebagai berikut Agung (2007;45) :

1. Pendirinya menciptakan budaya itu sendiri.
2. Upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan terbentuklah budaya..
3. Tim manajemen menciptakan budaya untuk meningkat kan kinerja perusahaan secara sistematis.

Peran atau fungsi budaya didalam suatu organisasi, yaitu : Robbins (2010;124)

1. Membentuk identitas bagi anggota-anggota organisasi.
2. Penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih mudah
3. Kepentingan individu yang lebih luas.
4. Stabilitas sistem social,
5. terbentuk rasa dan kendali yang dipandu dan dibentuk dari sikap serta perilaku karyawan.

2.1.5. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Untuk membedakan budaya organisasi ada tujuh karakteristik secara bersama-sama dalam dimensi budaya organisasi, antara lain : Umar (2008:71)

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi

terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

Dalam membedakan budaya organisasi diperlukan juga indikator untuk mengukur budaya organisasi menurut Judge(2008;98) tersebut antara lain :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya
 - b. Kemampuan untuk mencoba hal-hal baru.
2. Perhatian. Para karyawan diharapkan mampu menganalisis. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Pandai dalam menyelesaikan masalah
 - b. Kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas
3. Orientasi hasil. Pihak manajemen lebih fokus terhadap hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan
 - b. Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis
4. Orientasi kepada pegawai. Keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada pegawai didalam organisasi. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan

- b. Kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai
5. Orientasi tim. Kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Komunikasi antar anggota tim
 - b. Kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan
6. Keagresifan. Mengukur kemampuan pegawai kompetitif dalam bekerja, bukan bersantai. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja
 - b. Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan
7. Stabilitas. Kegiatan organisasi menekankan status daripada pertumbuhan. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi.

2.1.6. Nilai-Nilai dalam Budaya Organisasi

Nilai adalah keyakinan yang bertahan lama mengenai yang dianggap berharga, penting, mempunyai arti, diinginkan, dan diprioritaskan sehingga diperjuangkan Sigit (2003;66). Nilai terbentuk di dalam organisasi kerja, sumbernya dari masyarakat yang kemudian dibawa ke dalam organisasi ketika seseorang menjadi anggota organisasi tertentu. Wutun(2004;90)

Nilai dari masyarakat dapat mempengaruhi budaya perusahaan tempat organisasi berbeda. Nilai terbentuk mulai dari keluarga social, sekolah, dan universitas. Nilai budaya merupakan gejala kolektif yang mencerminkan gejala komunitas. Nilai pemimpin kunci membentuk budaya perusahaan.

Dalam mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun *core values* yang membentuk budaya organisasi Tjitra (2007;56). Nilai akan memotivasi setiap orang dalam organisasi yang berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak dalam sesuatu. Nilai juga menjadi ukuran dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.

Tidak ada batasan jumlah nilai yang dianut suatu organisasi, namun mempunyai terlalu banyak nilai sama seperti mengabdikan kepada tuan. Nilai dipegang teguh oleh anggota organisasi akan membentuk keyakinan dan sikap anggota yang pada gilirannya akan menentukan bagaimana mereka berperilaku. Majer (2006;433)

2.1.7. Tipe Budaya Organisasi

Ada tiga tipe umum budaya organisasi yaitu: konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif Abdullah (2006;122). Setiap tipe saling berhubungan dengan keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif tercermin dari pemikiran dan keyakinan individu tentang bagaimana anggota atau organisasi diharapkan dapat menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

1. Budaya konstruktif merupakan budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya, berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan.
2. Budaya pasif-defensif merupakan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak

mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

3. Budaya agresif-defensif mendorong perusahaan memerintah para pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih berkeyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan dan kompetitif.

Secara alami budaya organisasi sulit untuk dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap biasa saja. Perusahaan memiliki masing-masing tipe budaya organisasi, perusahaan juga dapat memiliki budaya organisasi dominan yang sama, namun perusahaan memiliki keyakinan normatif dan karakteristik budaya organisasi yang berbeda.

2.1.8. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins,(2010;145) Budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagusya suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun. Karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Menurut Robbins(2010;151) Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi.

Hermawan (2009;44) mengungkapkan dan menerangkan bahwa budaya organisasi yang dianggap kuat dari luar belum tentu baik, harus diikuti dan menjadi pegangan. Padahal dalam kenyataannya tidak semua nilai budaya yang masuk dari luar adalah positif bahkan lebih banyak yang negative dan bertentangan dengan norma dan nilai budaya organisasi yang berlaku di dinas pendidikan. Berikut nilai budaya yang dianggap negative yang terjadi ditengah dinas pendidikan, diantaranya :

1. Menurunnya rasa bangga dan rasa memiliki terhadap lingkungan dinas ditempat dimana berkerja. Perilaku ini tampak dari menurunnya rasa peduli sebagai sesama pegawai.
2. Semakin lunturnya semangat kebersamaan dan gotong royong pada para pegawai, karena semakin tergeser oleh nilai individualis dan nilai materialis dan segala sesuatu itu diukur dengan materi atau uang.

Menurut Kusnadi(2006;65) Gotong royong merupakan sikap positive yang mendukung dalam perkembangan dan juga perlu dipertahankan sebagai suatu perwujudan kebiasaan melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama. Gotong royong juga sebagai suatu ciri khas masyarakat pedesaan tidak lepas dari eksistensi masyarakat sebagai individu maupun makhluk sosial. Sebab manusia sesuai dengan kualitasnya mampu membangun dirinya yaitu manusia yang mengetahui serta sadar dan memiliki kesadaran akan kebutuhannya. Widjaja(2004;231).

Gotong royong merupakan bagian dari budaya organisasai yang bertolak dari rasa kemanusiaan (TAP MPR NO VI/MPR/2001). Budaya yang bertolak dari rasa kemanusiaan yang mendalam, menampilkan sikap jujur, saling peduli, saling

memahami, saling menghargai, saling menolong, saling mencintai diantara sesama manusia dan warga Negara. Konsep gotong royong yang telah kita nilai tinggi merupakan suatu konsep yang erat sangkut pautnya dengan kehidupan masyarakat Indonesia.

Jadi, berdasarkan teori-teori dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya pegawai. Budaya organisasi suatu nilai-nilai yang mendominasi sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota harus memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka bertingkah laku. Pada penelitian ini alat ukur budaya organisasi didefinisikan sebagai inovasi, perhatian secara terperinci, orientasi kepada hasil, orang dan tim, keagresifan dan stabilitas.

2.1.9. Pengaruh Budaya Organisasi

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan karena menimbulkan antara lain:

- a. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak;
- b. Perilaku pegawai secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak;
- c. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi
- d. Adanya musyawarah dan kebersamaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan kepada pegawai;
- e. Semua kegiatan berorientasi kepada misi atau tujuan organisasi;

- f. Para pegawai merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya;
- g. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan;
- h. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya;
- i. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangatlah penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Dengan memberikan motivasi, maka seluruh anggota suatu organisasi terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan terselesaikannya tugas masing-masing individu, tujuan utama organisasi juga semakin mudah diraih karena memperoleh dukungan dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung.

Isitilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang artinya “menggerakkan”. Menurut Hamalik (2011;158) motivasi adalah perubahan energy dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Sanjaya (2006;29) motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu

untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Sardiman (2011;73) motivasi berpangkal dari kata motif yang artinya daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Marno (2008;22) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Menurut Uno (2008;1) motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara menurut Hasibuan (2006;95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya yang mencapai kepuasan. Jadi motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan Mulyasa (2008;120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan – kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Berdasarkan definisi diatas, maka motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu serta

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Menurut Hasibuan (2006;34) tujuan motivasi dalam mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Uno (2011;543), menyatakan bahwa bentuk motivasi dapat dibagi menjadi dua antara lain:

- a. Motivasi interinsik, yaitu timbul tidak memerlukan ransangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.
- b. Motivasi eksterinsik, yaitu timbul karena ada rangsangan dari luar individu.

Seseorang dalam melakukan pekerjaan, biasanya tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi eksterinsik seperti pemenuhan keuangan, tetapi motivasi interinsik antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan suatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya.

Menurut Hasibuan (2006;36) jenis-jenis motivasi dikelompokkan menjadi 2 bagian, antara lain:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.2.4. Komponen Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan

kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngali (2006;33), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok di atas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2.2.5. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli antara lain sebagai berikut :

- a. Veithzal (2004;233) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan,

penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen; dan

- b. Siagian (2006;122) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal pegawai itu sendiri maupun eksternal yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai.

2.2.6. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2010;79) mengemukakan indikator-indikator yang biasa digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk unggul guna mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan prestasi.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan pegawai untuk mendapatkan kesempatan promosi dan mendapatkan wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar.
- c. Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan pegawai untuk bersosialisasi dengan pegawai lainnya.

Pada penelitian ini alat ukur motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi (pegawai di tuntut untuk bersosialisasi terhadap pegawai lainnya).

2.2.7. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang menjadi pegangan bagi mereka yang terlibat di dalam suatu organisasi, yang dapat dijadikan sebagai faktor pembeda terhadap organisasi lain, selain menjadi acuan untuk mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku anggota organisasi lainnya.

Sedangkan pada motivasi kerja merupakan dorongan upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan tugas-tugas dalam lingkup pekerjaannya. Hakikat dari motivasi adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasi sifatnya dapat mengelola dan mengubah setiap kemungkinan individu berperilaku lama menjadi berperilaku baru dan budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi kerja pada setiap pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Robbins (2010;173) mengemukakan “jika organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari sub budaya, maka pengaruh budaya terhadap kemotivasi kerja para pegawai akan jauh lebih tidak jelas dikarenakan tidak akan terdapat konsistensi didalam persepsi atau perilaku.

Selanjutnya budaya organisasi juga berfungsi untuk memberikan identitas organisasi, sebagai pengikat, sumber inspirasi dalam menjabarkan kebijakan dan pelaksanaan tugas sebagai penggerak, serta memberikan pola perilaku yang menggariskan batas-batas toleransi. Ndraha (2003;45).

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan acuan terhadap arah dari penelitian. Berikut tabel beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Tabel2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Nila Tania 2013	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta	Variabel independen: $X_1 = \text{Budaya Organisasi}$ Variabel dependen : $Y = \text{Motivasi Kerja}$	Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja di pondok pesantren Assalam
Aan Hardiyana 2014	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel independen: $X_1 = \text{Budaya Organisasi}$ $X_2 = \text{Kompensasi}$ Variabel dependen: $Y = \text{Motivasi Kerja}$	Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi dan akan berpengaruh terhadap Motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dan akan berpengaruh pula pada kualitas dan produktivitas lembaga
Tolkah A. Mansura 2009	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Ditjen Pajak	Variabel independen : $X_1 = \text{Budaya Organisasi}$ $X_2 = \text{Rotasi Pekerjaan}$ Variable dependen : $Y = \text{Motivasi Kerja}$	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi dengan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Jadi, berdasarkan penjelasan pada para penelitian diatas, terdapat perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang saya gunakan antara lain sebagai berikut :

1. Dari segi tahun penelitian. Untuk penelitian sekarang, peneliti meneliti untuk tahun terbaru yakni tahun 2018 sedangkan untuk peneliti sebelumnya tahun penelitiannya bervariasi yakni mulai dari tahun 2009 sampai 2013
2. Dari segi lokasi penelitian. Pada penelitian sekarang, peneliti meneliti di lokasi lingkungan Dinas Pendidikan pada Kabupaten Samosir. Sementara pada penelitian sebelumnya para peneliti meneliti dari beberapa lokasi yakni Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta dan di Kantor Ditjen Pajak

2.4. Kerangka Konseptual

Setiap pegawai dikelilingi oleh budaya organisasi. Di mana budaya organisasi membentuk latar belakang yang berkaitan dengan lingkungan, kondisi kerja, sikap, perilaku serta persepsi pegawai pada organisasi tempat mereka bekerja. Budaya dibedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan.

Budaya organisasi juga bermanfaat memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi. Memotivasi para pegawai dengan memberi umpan balik serta memberi dukungan atas pembuat keputusan bagi pemimpin berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan yang berdampak para pegawai lebih giat lagi melakukan tugasnya. Motivasi kerja para pegaawi sangatlah penting, dikarenakan pimpinan itu tidak sama dengan pegawai. Seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian.

Keberhasilan organisasi sangatlah ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan pegawai. Untuk melaksanakan tugas seorang pimpinan, ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai dengan hirarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan susunan yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalain komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

terciptanya kondisi tersebut, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi para pegawai. Dengan begitu akan terjadi peninkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun

tujuan organisasi atau perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai.

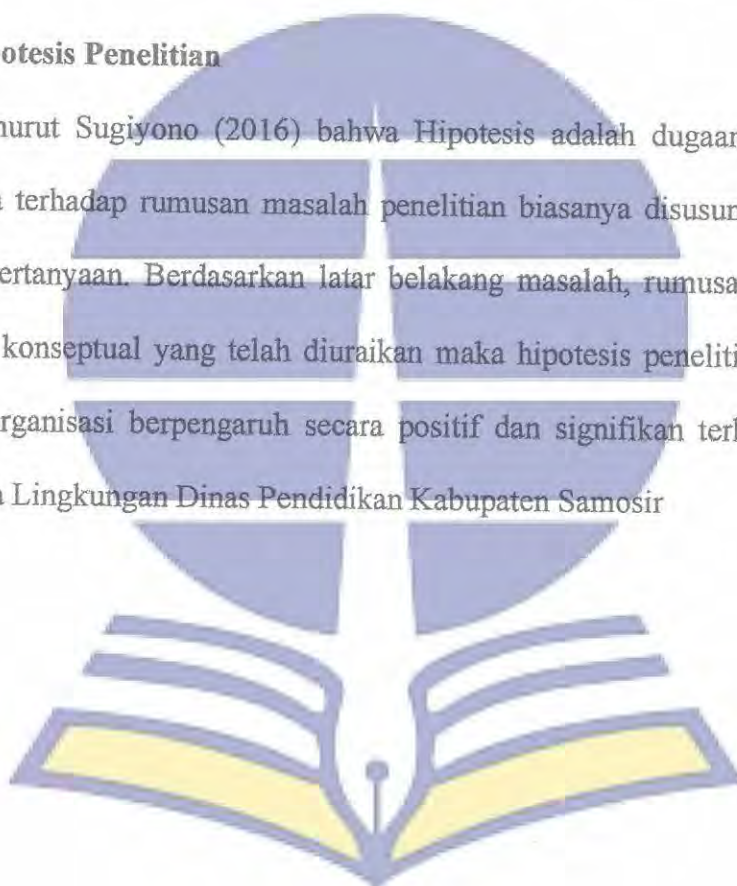
Berikut penjelasan di atas dapat digambarkan pada gambar 2.1 di bawah ini



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) bahwa Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian ini adalah : Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, karena penelitian didalam penelitian ini hanya untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Menurut Sukardi (2009;166) penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan metode deskriptif dengan penelitian kuantitatif. Menurut Sudrajat (2005;25) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, dimana peneliti memakai untuk menguji suatu teori, disajikan suatu fakta atau dideskripsikan secara statistik dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang sifatnya mengembangkan konsep, pemahaman atau mendeskripsikan.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Lubis (2012;30), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak, apabila peneliti memang ingin mengadakan penelitian populasi, maka peneliti harus membuat batasan / criteria terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Lubis (2012;31) menyatakan sampel merupakan sebagian dari atau mewakili dari populasi yang diteliti. Pada penelitian ini,

berdasarkan populasi penelitian maka peneliti menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel yang disebut dengan sensus atau teknik sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir berjumlah 50 responden .

3.3. Instrument Penelitian

Menurut sugiyono (2016) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun jenis data yang diamati atau digunakan adalah data Kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan jenis data yang berkaitan dengan nilai kualitas.

Jenis instrument penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Artinya pada penelitian ini setiap variabel diuji pada setiap jawabannya diberi skor. Responden lima alternative jawaban yang digunakan dalam pemberian skor, yaitu :

Table 3.1 Alternatif Jawaban

Alternative Jawaban	Skor Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Ghozali (2009)

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Menurut Ghozali (2009) Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan

tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi melalui survey langsung kepada responden.

3.5. Definisi Konseptual, Definisi Operasional dan Metode Pengukuran Variabel

Menurut Azwar (2007) konseptual yaitu suatu definisi yang masih berupa konsep dan maknanya yang masih abstrak dan bisa dipahami maksudnya.

Menurut Azwar (2007) operasional variabel adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. Suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati.

Berikut variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. variabel Dependen ; Motivasi Kerja (Y)

Merupakan suatu dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu, serta mencapai semangat kerja pegawai agar mau bekerja untuk mencapai kepuasan.

2. variabel Independen ; Budaya Organisasi (X)

Merupakan suatu nilai-nilai yang mendominasi sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota harus memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka bertingkah laku.

Berikut penjelasan definisi operasional beserta pengukuran variabelnya di jabarkan pada tabel 3.2

Tabel 3.2
Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi	Merupakan suatu nilai-nilai yang mendomani sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota harus memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka bertingkah laku.	<ul style="list-style-type: none"> - Inovasi - Perhatian secara rinci - Orientasi pada tim, hasil dan orang - Keagresifan - Stabilitas 	Likert
Motivasi kerja	Merupakan suatu dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu, serta mencapai semangat kerja pegawai agar mau bekerja untuk mencapai kepuasan.	<ul style="list-style-type: none"> - Instrinsik - Ekstrinsik 	Likert

3.6. Metode Analisis Data

Menurut Suguiyono (2012;7) metode analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan. Tujuan metode ini untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami dan juga untuk membuat atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi yang berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Pada penelitian ini, berikut metode yang dilakukan.

3.6.1. Uji Validitas Instrumen data

Menurut Ghozali (2009;112) uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r hitung dan r table. Jika r hitung lebih besar atau $>$ dari r table maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil atau $<$ dari r table maka item dikatakan tidak valid. r hitung dicari dengan menggunakan SPSS, sedangkan r table dicari dengan cara melihat table r dengan ketentuan r minimal 0,3 (Sugiyono 2011)

Adapun uji validitas dari variabel budaya organisasi pada table berikut ini:

Tabel 3.3 Validitas Data

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket
Sebagai pegawai, saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam pengerjaan pekerjaan	0,534	0,273	VALID
sebagai pegawai, saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,445	0,273	VALID
Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	0,801	0,273	VALID
Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0,528	0,273	VALID
Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	0,534	0,273	VALID
Pimpinan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap detail dalam pekerjaan	0,801	0,273	VALID
Pimpinan selalu menyampaikan tujuan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir secara detail kepada pegawai	0,534	0,273	VALID
Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	0,801	0,273	VALID
Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	0,528	0,273	VALID
Saya senantiasa bekerja dengan menekan pada hasil yang optimal	0,801	0,273	VALID
Saya mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal	0,801	0,273	VALID
Saya selalu menekankan pada hasil kerja, akan tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	0,528	0,273	VALID
Saya dituntut untuk berorientasi kepada hasil yang tinggi dalam bekerja	0,801	0,273	VALID
Pihak instansi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada	0,534	0,273	VALID
Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0,445	0,273	VALID
Saya selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak instansi	0,801	0,273	VALID
Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh instansi	0,528	0,273	VALID
aya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil kerja yang terbaik bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir	0,801	0,273	VALID

Saya selalu berusaha untuk menolong sesama anggota satuan	0,534	0,273	VALID
Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan	0,801	0,273	VALID
Para pegawai saling percaya terhadap sesama rekan kerja	0,528	0,273	VALID
Saya senantiasa datang tepat waktu pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	0,801	0,273	VALID
Saya selalu berbagai informasi kepada rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	0,534	0,273	VALID
Dalam bekerja, saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	0,801	0,273	VALID
Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	0,528	0,273	VALID
Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik	0,534	0,273	VALID
Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	0,801	0,273	VALID
Saya mampu mengedepankan visi dan misi daripada kepentingan pribadi	0,528	0,273	VALID
Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir para pegawai	0,801	0,273	VALID

Dari hasil pada tabel 3.3 dapat ditentukan nilai r table : $df = n-2 = 50-2 = 48$, dengan tingkat signifikan 5% dengan angka 0,273. Jadi bisa dilihat bahwa r hitung tidak ada yang bernilai di bawah r table, maka data pada variabel budaya organisasi sudah valid

Tabel 3.4 Uji Validitas Motivasi Kerja

Pertanyaan	r -hitung	r -tabel	Ket
Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir mampu memberikan rasa nyaman	0,526	0,273	VALID
Gaji yang diberikan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir sesuai dengan kinerja saya	0,442	0,273	VALID
Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir memberikan informasi jika terjadi perubahan atau penambahan dari pemerintah	0,701	0,273	VALID
Hubungan antar pegawai dapat meningkatkan profesionalitas kerja	0,633	0,273	VALID
Hubungan antara kepala dengan bawahan terjadi dengan baik	0,701	0,273	VALID
Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir memberikan pujian terhadap tugas yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu	0,633	0,273	VALID

Fasilitas yang disediakan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir sesuai dengan kebutuhan pegawai	0,327	0,273	VALID
Jaminan yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memberikan rasa aman dalam bekerja	0,701	0,273	VALID
Kebijakan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir membuat saya berusaha menggali kinerja saya	0,663	0,273	VALID
Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja pegawai	0,526	0,273	VALID

Dari hasil pada tabel 3.4 dapat ditentukan nilai r table : $df = n-2 = 48$, dengan tingkat signifikan 5% dengan angka 0,273. Jadi bisa dilihat bahwa r hitung tidak ada yang bernilai di bawah r table, maka data pada variabel motivasi kerja sudah valid

3.6.2. Uji Realibilitas Instrumen Data

Menurut Ghozali (2009;124) menyatakan uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* masing-masing instrumen. Variabel dikatakan *reliable* bila *cronbach alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,60.

Untuk menguji keterandalan butir instrumen penelitian, dilakukan dengan menggunakan rumus Koefisien Alpha. Ketentuan yang diterapkan dalam penentuan keterandalan instrumen penelitian ini adalah bila r dihitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 0.05, maka disimpulkan butir item sudah mempunyai tingkat validitas dan tingkat keterandalan yang signifikan. Demikian pula sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel pada taraf signifikansi 0.05, maka butir item tersebut tidak dapat dipergunakan.

Berikut hasil uji realibitas budaya organisasi dan motivasi kerja:

Tabel 3.5 Uji Realibitas dan Motivasi Kerja Budaya Organisasi

Variabel	Cronbach Alpha	r-tabel	Hasil
Budaya Organisasi	0,754	0,6	Reliable
Motivasi Kerja	0,743	0,6	Reliable

Dari hasil pada tabel 3.5 dapat dilihat bahwa r Alpha pada budaya organisasi bernilai positif, r Alpha pada motivasi kerja bernilai positif dan keduanya lebih besar dari r tabel 0,6. Maka butir - butir pertanyaan pada budaya organisasi dengan motivasi kerja reliable.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi - asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar. Uji ini meliputi : Uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.7.1. Uji Normalitas

Ghozali (2009;178) menyebutkan tujuan pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah jika data berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan program SPSS yang menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Data residu berdistribusi normal

H_a : Data residu tidak berdistribusi normal

Kriterianya adalah:

1) Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* < $\alpha = 0,05$ maka model regresi tidak menghasilkan nilai residual berdistribusi normal atau tolak H_0 .

Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq \alpha = 0,05$ maka model regresi menghasilkan nilai berdistribusi normal atau terima H_0 .

Berikut hasil uji normalitas data pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir

Tabel 3.6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70106400
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.134
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.318

a. Test distribution is Normal.

Hasil table 3.6 diatas dapat disimpulkan data data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk proses pengolahan lainnya.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2009;180) menyebutkan uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *colinearity statistic*. Dalam melakukan uji multikolinieritas harus diketahui terlebih dahulu *variance inflation faktor* (VIF), dimana nilai ini menunjukkan masalah multikolinier yang semakin serius. Pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika *variance inflation faktor* (VIF) > 10 maka artinya terdapat persoalan multikolinieritas di antara variabel bebas.
- b. Jika *variance inflation faktor* (VIF) < 10 maka tidak terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.

Hasil uji multikolinieritas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir dapat dilihat pada table 3.7

Table 3.7
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA	1.000	1.000

a. Dependent variabel: MOTIVASI

Pada tabel 3.7 dapat dilihat tidak ditemukannya korelasi hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Sehingga data dapat di lanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

3.7.3. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2009) menyebutkan pengujian heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan tujuan bahwa apakah suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari setiap pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila *disturbance terms* untuk setiap observasi tidak lagi konstan tetapi bervariasi.

Jika variabel independen signifikan secara statistic dengan $\alpha = 5\%$ mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila terlihat probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya

heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji *gletser*. Berikut dapat dilihat hasil uji heterokedastisitas pada tabel 3.8

TABEL 3.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.547	.913		-.599	.552
	BUDAYA	.008	.007	.170	1.198	.237

a. Dependent variabel: ABS_RES

Hasil pada tabel 3.8 menunjukkan data dari kedua variabel tidak ada kesamaan. Sehingga data tersebut dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

3.8. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini, hipotesis diuji berdasarkan dengan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah dengan pengujian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya tidak berarti atau tidak signifikan. Sementara itu, hipotesis alternative (H_a) menyatakan bahwa pengaruh variabel independennya berarti atau signifikan. Jika hipotesis nol (H_0) ditolak, maka hipotesis alternative (H_a) diterima.

Pada pengujian ini peneliti menggunakan metode Uji parsial t. Uji ini sering dikenal dengan sebut uji t dimana untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pada uji t ini, sering digunakan oleh para peneliti karena penggunaannya lebih fleksibel, tidak dibatasi persyaratan jumlah data populasi.

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom t hitung, Dengan menggunakan SPSS, dasar pengambilan keputusan untuk uji t dapat dilakukan dengan cara melihat tabel *Coefficient* pada signifikan t dengan tingkat $\alpha = 0,05$. Apabila hasil $t\text{-sig} < 0,05$ maka variabel independen tersebut signifikan sehingga H_a diterima, artinya terdapat pengaruh langsung secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

Perumusan hipotesis nol (H_o) dan hipotesis alternative (H_a) untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_o : \beta_1 = 0$; Keterbukaan Informasi Publik(X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan (Y)

$H_a : \beta_1 \neq 0$; Keterbukaan Informasi Publik(X) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan (Y)

3.8.1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear Sederhana adalah hubungan secara linear sederhana antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis linear sederhana pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi
X = Budaya Organisasi
e = error

3.8.2. Uji Parsial t (Parsial) – Statistik

Untuk menguji hipotesis dilakukan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Ghozali, (2009;191):

Jika $p < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

$P > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Dengan menggunakan SPSS, dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial dapat dilakukan dengan cara melihat tabel Coefficient pada signifikan t dengan tingkat $\alpha = 0,05$. Apabila hasil t-sig $< 0,05$ maka variabel independen tersebut signifikan sehingga H_a diterima, artinya terdapat pengaruh langsung secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir

Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati Samsir melalui Sekretaris Daerah.

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan serta tugas pembantuan di bidang pendidikan. Sesuai dengan Peraturan Bupati Samsir Nomor 35 Tahun 2016 Dinas Pendidikan mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan serta tugas pembantuan di bidang pendidikan.

4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kabupaten Samsir

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samsir dan Kabupaten Serdang bedagai pada Provinsi Sumatera Utara, maka dengan sendirinya Kabupaten Tobasa mekar menjadi dua Kabupaten yaitu Kabupaten Toba Samsir dan Kabupaten Samsir dan Kabupaten Toba Samsir adalah Kabupaten Induk.

Sebagai turunan dari Undang-Undang terbentuknya Kabupaten Samsir maka Pemerintah Pusat Melalui Menteri Dalam Negeri menetapkan Pejabat Bupati Samsir yang memiliki peran penting untuk menetapkan arah kebijakan untuk menjadikan

Kabupaten Samosir menjadi Kabupaten yang mandiri. Sebagai Pimpinan Daerah yaitu Pejabat Bupati Samosir pertama sekali harus menetapkan Peraturan Bupati Samosir Nomor 25 Tahun 2004 tentang Tata Kerja dan Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Samosir yang di dalamnya juga diatur terbentuknya suatu Dinas yang mengurus fungsi otonomi daerah pada bidang Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Samosir yang disebut dengan nama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Samosir pada tanggal 27 Februari 2004.

Seiring dengan berjalannya waktu, sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Otonomi daerah maka pada Tahun 2005 Kabupaten Samosir menjadi salah satu Kabupaten yang Kepala Daerahnya harus dipilih dengan sistem Demokrasi yang disebut dengan Pemilihan Kepala Daerah (PILKADA) dan terpilihnya Kepala Daerah yang Baru Periode 2005-2010 yang akan melanjutkan Kepemimpinan Pejabat Bupati sementara. Sebagai Kepala Daerah atau Bupati/Wakil Bupati terpilih tentu harus memenuhi Visi dan Misinya sebagai mana telah disampaikannya kepada Masyarakat Kabupaten Samosir pada saat kampanye.

Untuk memenuhi Visi dan Misi tersebut Kepala Daerah kembali melakukan evaluasi terhadap Dinas-Dinas yang ada dan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan selanjutnya Pemerintah Kabupaten Samosir menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Samosir Nomor 23 tahun 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Samosir. Untuk mendukung Program Pemerintah Daerah Kabupaten Samosir untuk mencapai Visi dan Misinya sebagaimana telah dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJMD) maka di dalam

Peraturan Daerah tersebut diatur juga Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari 4 (empat) Bidang di samping Sekretariat yang terdiri dari Sub Bidang Umum dan Perlengkapan dan Sub Bidang Keuangan dan Kepegawaian.

Keempat bidang tersebut adalah Bidang Program yang terdiri dari seksi Penyusunan Program dan seksi Monitoring dan pelaporan; Bidang Sarana dan Prasarana yang terdiri dari seksi Sarana dan Prasarana TK d& SD dan Seksi Sarana dan Prasarana SLTP & SLTA; Bidang Tenaga Pendidikan dan Kurikulum yang terdiri dari Seksi Tenaga Pendidikan dan Seksi Kurikulum; serta Bidang Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari Seksi Pendidikan Luar sekolah dan Seksi Pembinaan Pemuda dan Olahraga., hal tersebut juga merupakan bagian dari Implementasi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, namun sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004.

Selanjutnya Pemerintah juga menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pembentukan Perangkat Daerah dan pada tahun yang sama Pemerintah Kabupaten Samosir segera melakukan perubahan Peraturan yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Samosir Nomor 22 tahun 2007 tentang Dinas-Dinas Daerah dan di dalamnya terbentuklah Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir pada tanggal 1 Pebruari 2007 yang terdiri dari Sekretariat yang terdiri dari Sub Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Sub Bidang Umum dan Perlengkapan dan Sub Bidang Keuangan dan Kepegawaian; dan 4 (empat) bidang yaitu: Bidang Pendidikan Luar Sekolah yang terdiri dari Seksi Sarana dan Prasaran PAUD, seksi Kurikulum dan Kesiswaan PAUD dan Seksi PTK PAUD; Bidang Pendidikan Dasar yang terdiri

dari Seksi Kurikulum Pendidikan Dasar, Seksi Kesiswaan Pendidikan Dasar dan Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan dasar; Bidang Pendidikan Menengah yang terdiri dari Seksi Kurikulum Pendidikan Menengah, Seksi Kesiswaan Pendidikan Menengah dan Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Menengah; serta Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang terdiri dari Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar, Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah dan seksi Pendidik dan tenaga Kependidikan Pendidikan Luar sekolah.

Di tengah berjalannya proses demokrasi pada tahun 2010 Pemilihan Kepala Daerah kembali digelar namun Nama Dinas Pendidikan tidak mengalami perubahan hingga terjadinya kembali pemilihan Kepala Daerah Kabupaten Samosir Tahun 2015 untuk pemilihan Bupati/Wakil Bupati periode 2016 – 2020 Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir masih tetap sama dan terdiri dari sekretariat dan 4 (empat) bidang.

Namun dengan ditetapkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah yang mengamanahkan bahwa Pendidikan Menengah SMA/SMK sederajat yang sebelumnya merupakan wewenang dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten/Kota di alihkan menjadi wewenang dan tanggung jawab Pemerintah Provinsi. Dampak dari ditetapkannya peraturan tersebut mengakibatkan hasil penilaian Kementerian dalam Negeri tentang Tipologi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir termasuk dalam kategori Tipe C, yang mengakibatkan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir menjadi lebih ramping menjadi Sekretariat yang terdiri dari Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan dan Sub Bidang Umum,

Keuangan dan Kepegawaian serta 2 (dua) bidang yaitu Bidang PAUD, DIKMAS dan DIKDAS yang terdiri dari seksi PAUD dan DIKMAS, Seksi Sekolah dasar dan Seksi Sekolah Menengah Pertama; serta Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan yang terdiri dari seksi Guru dan tenaga Kependidikan PAUD dan DIKMAS, Seksi Guru dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar dan Seksi Guru dan tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama. Kondisi tersebut mengakibatkan jumlah personil Dinas Pendidikan menjadi lebih sedikit dibanding sebelumnya namun tugas dan tanggung jawabnya sama dan bahkan lebih banyak.

4.1.2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir

Sesuai dengan hasil evaluasi Rencana Strategi (Renstra) Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir Periode 2011-2015 dan mempedomani NAWA CITA Pemerintah Pusat serta Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Samosir di atas maka Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir Periode 2016-2021 menetapkan Visi dan Misi sebagai berikut: *Terwujudnya Pendidikan Yang Berkualitas, Berkarakter Dan Berdaya Saing Dengan Dukungan Partisipasi Masyarakat Di Kabupaten Samosir*

Yang dimaksud Pendidikan yang Berkualitas dan Berkarakter dengan Dukungan PartisipasiMaksud dari Pendidikan yang Berkualitas dan Berkarakter dengan Dukungan Partisipasi Masyarakat dapat dijelaskan dalam defenisi di bawah ini :

1. **Pendidikan adalah** : Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara;

- 2. Berkualitas adalah** : Berkembangnya potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab;
- 3. Berkarakter adalah** : Berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak. Individu yang berkarakter adalah pribadi yang berusaha melakukan hal-hal yang terbaik terhadap Tuhan YME, dirinya, sesama, lingkungan, bangsa dan negara serta dunia internasional pada umumnya dengan mengoptimalkan potensi (pengetahuan) dirinya dan disertai dengan kesadaran, emosi dan motivasinya (perasaannya);
- 4. Berdaya Saing** : Sumber daya manusia Guru dan Tenaga Kependidikan serta Peserta didik memiliki kemampuan, dan atau kekuatan, untuk bersaing dengan Sumber Daya Manusia dari daerah lain dalam Ilmu Pengetahuan dan teknologi baik tingkat Provinsi, Regional maupun Nasional.

6. Partisipasi

Masyarakat adalah : Keikutsertaan atau keterlibatan masyarakat dalam pembangunan pendidikan baik secara materil (fisik) maupun spiritual (nonfisik) untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berkarakter.

Untuk mewujudkan dan menjabarkan visi tersebut diatas maka Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir Menetapkan Misi ke- 2 (dua) Pemerintah Kabupaten Samosir yaitu Meningkatkan Sumberdaya Manusia Yang Berkualitas;

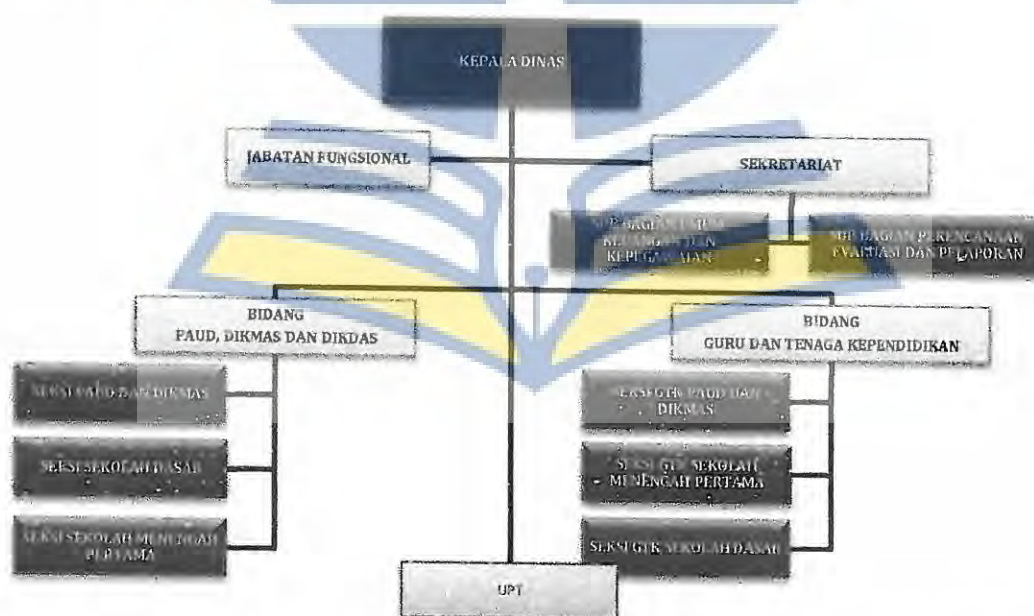
Visi dan misi Dinas Pendidikan akan lebih dapat tercapai dengan baik apabila seluruh komponen yang terkait dengan pencapaian visi dan misi memiliki komitmen dan semangat untuk berkontribusi dan berpartisipasi dengan rasa penuh tanggungjawab, maka dikembangkan nilai-nilai (1) Profesionalisme, (2) Kompetitif, (3) Berwibawa, (4) Bermoral, (5) Partisipatif, (6) Demokratis, (7) Tanggungjawab, (8) Transparan, (9) Efisien dan (10) Efektif

4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir

Setiap organisasi apapun bentuknya selalu mempunyai tujuan yang merupakan landasan bagi organisasi yang akan dijadikan pedoman pokok dalam mengambil kebijakan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila terjalin kerja sama yang baik antar semua anggota atau personil yang ada dalam organisasi dan penentuan tugas dan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing anggota sesuai dengan keahliannya dan terjabar jelas dalam struktur organisasi.

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian juga dapat diartikan penentuan atau pembagian kerja (*job discription*) yang dijabarkan lebih lanjut dalam sebuah bagan yang disebut dengan struktur organisasi. Menurut Atmosudiro (Hasibuan, 2008), organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan struktur organisasi (desain organisasi), menurut Handoko (2008), adalah mekanisme-mekanisme formal dengan nama organisasi dikelola. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir
Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir

1. Kepala Dinas

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Dinas mempunyai fungsi::

- 1) Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas, baik perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan di bidang pendidikan;
- 2) Memimpin, mengoordinasikan, membina, dan mengendalikan seluruh kegiatan dinas di bidang pendidikan;
- 3) Mengkaji dan merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan;
- 4) Merumuskan, menyusun rencana dan program kerja dinas sebagai pedoman kerja sesuai kebijakan Pemerintah Daerah;
- 5) Memberi informasi dan saran serta bahan pertimbangan kepada Bupati dalam hal urusan pendidikan sebagai bahan penetapan kebijakan Bupati;
- 6) Menyusun, melaporkan, dan mempertanggungjawabkan tugas kedinasan sesuai dengan bidang tugas baik secara operasional maupun administrasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
- 7) Membagi tugas kepada Sekretaris dan para Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- 8) Merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan;
- 9) Menetapkan kebijakan dan standar operasional pendidikan di kabupaten sesuai dengan kebijakan nasional dan provinsi;
- 10) Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan;
- 11) Menyelenggarakan pemberian izin pendirian, pencabutan izin satuan pendidikan;

- 12) Menyelenggarakan pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pendidikan;
- 13) Mengkoordinasi dan supervisi pengembangan kurikulum satuan pendidikan;
- 14) Merencanakan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan sesuai kewenangannya;
- 15) Mengendalikan mutu pendidikan dalam pelaksanaan ujian nasional pendidikan;
- 16) Menyelenggarakan pembinaan fungsional terhadap unit-unit organisasi di lingkup dinas;
- 17) Menyelenggarakan penyusunan pencapaian standar pelayanan minimal bidang pendidikan;
- 18) Menyelenggarakan penerapan budaya kerja aparatur lingkup dinas;
- 19) Menyelenggarakan penyusunan Indeks Kepuasan masyarakat di bidang pendidikan;
- 20) Menyelenggarakan Kegiatan berkaitan dengan Perencanaan dan pengelolaan sarana prasarana pendidikan
- 21) Melaksanakan pembinaan administrasi ketatausahaan Dinas;
- 22) Menyelenggarakan pembinaan teknis dan administrasi terhadap UPT;
- 23) Mengkoordinir, memberi arahan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas pokok baik lisan maupun tertulis;
- 24) Membuat Laporan pelaksanaan tugas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
- 25) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

2. Sekretaris Dinas

Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir dalam melaksanakan tugas di bidang ketatausahaan yang meliputi pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, perencanaan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan kerumahtanggaan dan urusan umum dinas. Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Mengumpulkan dan menyusun bahan kebijakan, program dan pedoman, petunjuk teknis dan pembinaan administrasi kesekretariatan, umum dan perlengkapan, hukum dan kepegawaian, keuangan dan pendapatan asli daerah;
- 2) Menyusun rencana dan pengelolaan kepegawaian, administrasi umum dan perlengkapan, hukum dan kepegawaian, keuangan dan pendapatan asli daerah;
- 3) Melaksanakan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, dokumentasi, penggandaan dan ekspedisi, hubungan masyarakat dan protokoler;
- 4) Menyiapkan rancangan naskah peraturan, keputusan, instruksi dan penghimpunan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan;
- 5) Mengkoordinir, memberi arahan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas baik lisan maupun tulisan;
- 6) Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas;
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

2.1. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam melaksanakan tugas di bidang umum, keuangan dan kepegawaian. Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja tahunan sub bagian;
- 2) Melaksanakan urusan surat-menyurat yang meliputi surat masuk, surat keluar, kearsipan dan dokumentasi;
- 3) Melaksanakan pelayanan kesekretariatan kepada bagian dan bidang menyangkut kegiatan administrasi;
- 4) Melaksanakan urusan kerumahtanggaan kantor yang meliputi kebersihan, keindahan, ketertiban dan keamanan kantor;
- 5) Mengatur penggunaan dan penyediaan fasilitas rapat, pertemuan dan upacara serta melaksanakan urusan keprotokolan;
- 6) Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan barang-barang yang bergerak dan barang-barang yang tidak bergerak;
- 7) Mengelola pelaksanaan pemakaian kendaraan/alat transportasi dinas;
- 8) Menyusun rencana pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, penggunaan, inventarisasi dan usul penghapusan barang perlengkapan yang meliputi gedung, perabotan, peralatan teknis, alat kantor dan meubelur;
- 9) Melaksanakan stock opname barang perlengkapan;
- 10) Mempersiapkan laporan inventarisasi barang milik Negara/Daerah di lingkungan dinas;

- 11) Menyusun anggaran rutin dan pembangunan sesuai dengan program kerja;
- 12) Mengkoordinasikan pengelolaan keuangan kantor meliputi penerimaan, penyimpanan, penyaluran, pertanggungjawaban dan pembukuan;
- 13) Meneliti dan menguji kebenaran, kelengkapan dan keabsahan setiap dokumen dan bukti penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang;
- 14) Mengkoordinasikan pembayaran gaji, penghasilan tambahan, pembayaran biaya perjalanan dinas, pembayaran biaya pembelian barang, pembayaran biaya listrik, telepon dan air rumah tangga;
- 15) Menghimpun Peraturan Perundang-undangan yang menyangkut kepegawaian dan organisasi;
- 16) Menghimpun data pegawai di lingkungan dinas;
- 17) Menyusun Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) di lingkungan dinas;
- 18) Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian meliputi penyusunan rencana kebutuhan formasi, kebutuhan diklat pegawai, mutasi pegawai, kenaikan pangkat, gaji berkala, fungsional, pensiun, karpeg, cuti pegawai, pengembangan karir, mutasi pegawai, pemberhentian pegawai, pemberian penghargaan serta pengkoordinasian penyusunan SKP di lingkungan dinas;
- 19) Melaksanakan urusan pembinaan pegawai meliputi pemberian penghargaan dan disiplin pegawai dinas;
- 20) Mengumpulkan bahan kebijakan, pedoman, petunjuk teknis dalam penyusunan rencana program di sub bagian keuangan dan kepegawaian;
- 21) Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris;

- 22) Memberi arahan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan petunjuk kepada bawahan baik lisan maupun tertulis;
- 23) Menyusun laporan kerja tahunan sub bagian;
- 24) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

2.2. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan

Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam melaksanakan tugas di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan. Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Melaksanakan sistem informasi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 2) Melaksanakan penyusunan profil Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 3) Melaksanakan pembinaan perencanaan dan penganggaran Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 4) Melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana strategi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 5) Melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 6) Melaksanakan penyusunan dokumen pelaksanaan anggaran Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 7) Melaksanakan penyusunan penetapan kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;

- 8) Melaksanakan penyusunan laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan kegiatan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 9) Melaksanakan koordinasi dan penyusunan evaluasi kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 10) Melaksanakan Koordinasi dan penyusunan laporan akuntabilitas Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 11) Mengumpulkan dan menyajikan data dari Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir;
- 12) Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data untuk menyusun perencanaan, evaluasi dan laporan;
- 13) Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk menyusun rencana kerja Dinas Tahunan;
- 14) Melaksanakan pengarah, Pengawasan, Pembinaan dan evaluasi kepada bawahan baik lisan maupun tertulis;
- 15) Menyusun dan atau melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris; dan
- 16) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

3. Kepala Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Dasar (Kepala Bidang PAUD, DIKMAS dan DIKDAS)

Kepala Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Dasar (Kepala Bidang PAUD, DIKMAS dan DIKDAS) mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan dasar. Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja pada Bidang PAUD, DIKMAS dan DIKDAS;
- 2) Mengumpulkan Petunjuk Teknis Pembinaan PAUD, DIKMAS dan DIKDAS;
- 3) Mengevaluasi sinkronisasi buku pelajaran, buku pegangan guru, buku perpustakaan PAUD, DIKMAS dan DIKDAS sesuai dengan kurikulum yang berlaku;
- 4) Membuat petunjuk teknis Penerimaan Siswa Baru, Ujian Akhir Sekolah dan Ujian Akhir Nasional pada Bidang PAUD, DIKMAS dan DIKDAS sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 5) Mempersiapkan konsep Pelaksanaan Akreditasi Sekolah PAUD, DIKMAS dan DIKDAS;
- 6) Melakukan pengawasan melekat terhadap pelaksanaan kurikulum di bidang PAUD, DIKMAS dan DIKDAS;
- 7) Melakukan urusan sarana prasarana pada PAUD, DIKMAS dan DIKDAS;
- 8) Menyusun konsep usul Rehabilitasi Gedung Sekolah, Ruang Kelas Baru, Pembangunan Unit Sekolah Baru dan/atau sarana dan prasarana lainnya pada PAUD, DIKMAS dan DIKDAS;
- 9) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir melalui Sekretaris Dinas;
- 10) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

3.2. Kepala Seksi Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (Seksi PAUD dan DIKMAS)

Kepala Seksi Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (Seksi PAUD dan DIKMAS) mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas di Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (Seksi PAUD dan DIKMAS). Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja pada urusan PAUD dan DIKMAS;
- 2) Menyusun petunjuk teknis pembinaan PAUD dan DIKMAS;
- 3) Mengevaluasi buku pelajaran, buku pegangan guru, buku perpustakaan Sekolah Dasar sesuai kurikulum yang berlaku;
- 4) Mengumpulkan petunjuk Paket A, Paket B, dan Paket C;
- 5) Mempersiapkan konsep pelaksanaan Akreditasi PAUD dan DIKMAS;
- 6) Menyusun konsep usul rehabilitasi gedung sekolah, ruang kelas baru, pembangunan unit sekolah pada urusan PAUD dan DIKMAS;
- 7) Melaksanakan urusan sarana prasarana pada urusan PAUD dan DIKMAS;
- 8) Menyusun konsep usul rehabilitasi gedung sekolah, ruang kelas baru, pembangunan unit sekolah baru dan/atau sarana dan prasarana lainnya pada Pendidikan PAUD dan DIKMAS;
- 9) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Dinas Pendidikan melalui Kepala Bidang PAUD, DIKMAS dan DIKDAS;
- 10) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

3.3. Kepala Seksi Sekolah Dasar (seksi SD)

Kepala Sekolah Dasar (seksi SD) Kependidikan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas di Sekolah Dasar (seksi SD). Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, Kasi Kesiswaan Dikdas mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja pada Sekolah Dasar;
- 2) Mengumpulkan petunjuk teknis pembinaan Sekolah Dasar;
- 3) Mengevaluasi sinkronisasi buku pelajaran, buku pegangan guru, buku perpustakaan Sekolah Dasar sesuai dengan kurikulum yang berlaku;
- 4) Membuat petunjuk teknis Penerimaan Siswa Baru, Ujian Akhir Sekolah dan Ujian Akhir Nasional;
- 5) Mempersiapkan konsep pelaksanaan akreditasi Sekolah Dasar;
- 6) Melakukan pengawasan melekat terhadap pelaksanaan kurikulum Sekolah Dasar;
- 7) Melaksanakan urusan sarana prasarana pada Sekolah Dasar;
- 8) Menyusun konsep usul rehabilitasi gedung sekolah, ruang kelas baru, pembangunan unit sekolah baru pada Sekolah Dasar;
- 9) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Dinas Pendidikan melalui Kepala Bidang PAUD, DIKMAS dan DIKMAS;
- a) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

3.4. Kepala Seksi Sekolah Menengah Pertama (seksi SMP)

Kepala Seksi Sekolah Menengah Pertama (seksi SMP) mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas di Sekolah Menengah Pertama (seksi SMP). Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja pada Sekolah Menengah Pertama;
- 2) Mengumpulkan petunjuk teknis pembinaan Sekolah Menengah Pertama;
- 3) Mengevaluasi sinkronisasi buku pelajaran, buku pegangan guru, buku perpustakaan Sekolah Sekolah Dasar sesuai dengan kurikulum yang berlaku;
- 4) Membuat petunjuk teknis Penerimaan Siswa Baru, Ujian Akhir Sekolah dan Ujian Akhir Nasional;
- 5) Mempersiapkan konsep pelaksanaan akreditasi Sekolah Menengah Pertama;
- 6) Melakukan pengawasan melekat terhadap pelaksanaan kurikulum Sekolah Menengah Pertama;
- 7) Melaksanakan urusan sarana prasarana pada Sekolah Menengah Pertama;
- 8) Menyusun konsep usul rehabilitasi gedung sekolah, ruang kelas baru, pembangunan unit sekolah baru dan/atau sarana dan prasarana lainnya pada Sekolah Menengah Pertama;
- 9) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Dinas Pendidikan melalui Kepala Bidang PAUD, DIKMAS dan DIKMAS;
- 10) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

4. Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (Bidang GTK)

Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (Bidang GTK mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas di bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (Bidang GTK). Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun teknis pembinaan GTK sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 2) Membuat analisa kebutuhan guru/tenaga kependidikan pada PAUD, DIKMAS, SD, SDLB, SMP, dan SMPLB;
- 3) Membuat peta proyeksi penempatan, pemerataan dan mutasi guru/tenaga kependidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 4) Memberikan usul, saran dan pertimbangan tentang pengadaan penempatan, pemerataan dan mutasi guru/tenaga kependidikan berdasarkan analisis kebutuhan;
- 5) Melaksanakan penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru dan Pengawas sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 6) Menyusun petunjuk teknis Sertifikasi Guru;
- 7) Mempersiapkan bahan penetapan Kalender Pendidikan;
- 8) Merencanakan peningkatan kompetensi dan kesejahteraan kemampuan guru dan tenaga kependidikan sesuai ketentuan berlaku;
- 9) Membuat persyaratan atas pemberian ijin belajar guru dan tenaga kependidikan;
- 10) Membuat laporan hasil uraian tugas yang diberikan Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas;
- 11) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan

4.1. Kepala Seksi GTK PAUD dan DIKMAS

Kepala Seksi Seksi GTK PAUD dan DIKMAS mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas di bidang GTK. Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja pada Seksi GTK PAUD DAN DIKMAS;
- 2) Mengumpulkan bahan pedoman petunjuk teknis kebijakan pada GTK PAUD DAN DIKMAS;
- 3) Menyusun konsep kebutuhan guru dan tenaga kependidikan pada GTK PAUD DAN DIKMAS;
- 4) Menyusun konsep usul penempatan, pemerataan dan mutasi pendidik pada GTK PAUD DAN DIKMAS berdasarkan analisis kebutuhan;
- 5) Menyusun konsep rencana peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan pada GTK PAUD DAN DIKMAS;
- 6) Menyusun konsep usul dan mempersiapkan ijin belajar dan tugas belajar guru dan tenaga kependidikan pada GTK PAUD DAN DIKMAS sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 7) Melaksanakan penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru dan Pengawas PAUD dan DIKMAS sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 8) Menyusun pedoman sertifikasi pendidik/tutor pada GTK PAUD DAN DIKMAS;
- 9) Membuat dan menyampaikan laporan hasil uraian tugas kepada Kepala Bidang GTK;
- 10) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

4.2. Kepala Seksi GTK Sekolah Dasar (SD)

Kepala Seksi GTK Sekolah Dasar(SD) mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas dibidang GTK. Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja pada Seksi GTK SD;
- 2) Mengumpulkan bahan pedoman petunjuk teknis kebijakan pada GTK SD;
- 3) Menyusun konsep kebutuhan guru dan tenaga kependidikan pada GTK SD;
- 4) Menyusun konsep usul penempatan, pemerataan dan mutasi guru pada GTK SD berdasarkan analisis kebutuhan;
- 5) Menyusun konsep rencana peningkatan guru dan tenaga kependidikan pada GTK SD;
- 6) Menyusun konsep usul dan mempersiapkan ijin belajar dan tugas belajar guru dan tenaga kependidikan pada GTK SD sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 7) Melaksanakan penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru dan Pengawas SD sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 8) Menyusun pedoman sertifikasi guru pada SD;
- 9) Membuat dan menyampaikan laporan hasil uraian tugas kepada Kepala Bidang GTK;
- 10) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

4.3. Kepala Seksi GTK Sekolah Menengah Pertama

Kepala Seksi GTK Sekolah Menengah Pertama (SMP) mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan tugas pokok di bidang GTK. Dalam penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja pada Seksi SMP GTK;
- 2) Mengumpulkan bahan pedoman petunjuk teknis kebijakan pada GTK SMP;
- 3) Menyusun konsep kebutuhan guru dan tenaga kependidikan pada GTK SMP;
- 4) Menyusun konsep usul penempatan, pemerataan dan mutasi guru pada GTK SMP berdasarkan analisis kebutuhan;
- 5) Menyusun konsep rencana peningkatan guru dan tenaga kependidikan pada GTK SMP;
- 6) Menyusun konsep usul dan mempersiapkan ijin belajar dan tugas belajar guru dan tenaga kependidikan pada GTK SMP sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 7) Melaksanakan penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru dan Pengawas SMP sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 8) Menyusun pedoman sertifikasi guru pada GTK SMP;
- 9) Membuat dan menyampaikan laporan hasil uraian tugas kepada Kepala Bidang GTK SMP;
- 10) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

4.2. Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner diperoleh informasi tentang karakteristik 48 responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	%
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	56
Perempuan	22	54
Jumlah	50	100
Berdasarkan Usia (Tahun)		
18-25	7	14
26-35	15	30
36-45	16	32
46 ke atas	12	24
Jumlah	50	100
Berdasarkan Pendidikan		
SMA	11	22
S1	32	64
S2	7	14
Jumlah	50	100
Berdasarkan Golongan		
II	12	24
III	25	50
IV	13	26
Jumlah	50	100
Berdasarkan Masa Kerja (Tahun)		
<10	7	14
10-20	12	24
21-30	15	30
30 ke atas	16	32
Jumlah	50	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden di sisi jenis kelamin, lebih banyak berjenis kelamin laki-laki daripada jenis kelamin perempuan. Dengan begitu pegawai laki-laki karena dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi membutuhkan

ketelitian yang baik, sedangkan pada pegawai perempuan relative cocok dengan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Dari sisi usia pegawai antara 36-45 tahun karena pada masa usia tersebut pada umumnya masalah disiplin masih sangat diperhatikan. Dari segi pendidikan, pegawai pendidikan Kabupaten Samosir telah didukung oleh pendidikan pegawai yang telah memiliki rata-rata pendidikan SMA dengan golongan pegawai II, SI dengan golongan pegawai lebih banyak golongan III dan golongan IV. Dari sisi masa kerja, pegawai pendidikan Kabupaten Samosir telah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang memadai yakni didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 30 tahun keatas.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Instrumen

4.3.1.1. Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini perlu diuji sampel sejauh mana alat ukur yang digunakan benar –benar mengukur apa yang ingin diukur (validitas). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali,2009). Berikut dapat dilihat secara ringkas pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI	P1	0,534	0,273	VALID
	P2	0,445	0,273	VALID
	P3	0,801	0,273	VALID

	P4	0,528	0,273	VALID
	P5	0,534	0,273	VALID
	P6	0,801	0,273	VALID
	P7	0,534	0,273	VALID
	P8	0,801	0,273	VALID
	P9	0,528	0,273	VALID
	P10	0,801	0,273	VALID
	P11	0,801	0,273	VALID
	P12	0,528	0,273	VALID
	P13	0,801	0,273	VALID
	P14	0,534	0,273	VALID
	P15	0,445	0,273	VALID
	P16	0,801	0,273	VALID
	P17	0,528	0,273	VALID
	P18	0,801	0,273	VALID
	P19	0,534	0,273	VALID
	P20	0,801	0,273	VALID
	P21	0,528	0,273	VALID
	P22	0,801	0,273	VALID
	P23	0,534	0,273	VALID
	P24	0,801	0,273	VALID
	P25	0,528	0,273	VALID
	P26	0,534	0,273	VALID
	P27	0,801	0,273	VALID
	P28	0,528	0,273	VALID
	P29	0,801	0,273	VALID
MOTIVASI KERJA	P1	0,526	0,273	VALID
	P2	0,442	0,273	VALID
	P3	0,701	0,273	VALID
	P4	0,633	0,273	VALID
	P5	0,701	0,273	VALID
	P6	0,633	0,273	VALID
	P7	0,327	0,273	VALID
	P8	0,701	0,273	VALID
	P9	0,663	0,273	VALID
	P10	0,526	0,273	VALID

Sumber : Data diolah penelitian dari SPSS

Pada uji validitas ini, setiap kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 29 butir pertanyaan untuk budaya organisasi dan 10 butir pertanyaan untuk motivasi kerja. Pada uji validitas ini, standar deviasinya adalah 5%, data yang digunakan n=50 responden. Sehingga, diperoleh ($df=n-2$) ($df= 50-2$), dengan taraf

0,05 menjadi nilai r-tabel sebesar 0,273. Ketentuan pengambilan keputusan dapat dilihat dari :

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka skor bukti pertanyaan – pertanyaan kuisisioner valid
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka skor bukti pertanyaan kuisisioner tidak valid.

4.3.2. Uji Realibilitas Data

Uji realibilitas data digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. Suatu variabel *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji realibilitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r-tabel	Hasil
Budaya Organisasi	0,754	0,6	Reliable
Motivasi Kerja	0,743	0,6	Reliable

Sumber : Data diperoleh peneliti dari SPSS

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa alpha budaya organisasi sebesar 0,754 alpha motivasi kerja sebesar 0,743. Ini berarti alpha variabel diatas $>$ dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliable dan dapat disebarkan kepada responden untuk dapat dijadikan sebagai instrument penelitian

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati nol atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov*. Uji ini dilihat dari nilai sig (*2-tailed*) $> \alpha = 5\%$, maka data dikatakan normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70106400
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.134
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.318

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil data diolah peneliti dari SPSS

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa data diatas normal, karena nilai sig 2-tailed sebesar 0,318 lebih besar dari tingkat signifikan sebesar 0,05 maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen dan apabila terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA	1.000	1.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Hasil data diolah peneliti dari SPSS

Dari Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebesar budaya organisasi = 1.000 > 0,1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebesar budaya organisasi = 1.000 mendekati nilai 1.0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pada penelitian ini menggunakan uji gletser.

TABEL 4.6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.547	.913		-.599	.552
	BUDAYA	.008	.007	.170	1.198	.237

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil data diolah peneliti dari SPSS

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig.* tiap variabel independen sebesar budaya organisasi sebesar 0,237 lebih besar 0,05, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heterokedastisitas.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness fit* dari model regresi. Berdasarkan hasil output SPSS, besarnya nilai *adjusted* (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.7

TABEL 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.940	.70833

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa R sebesar 0,970 berarti hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,941 yang berarti bahwa sebesar 94,1% pengaruh motivasi kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Pada analisis regresi berganda penggunaan koefisien determinasi disesuaikan (*adjusted R Square*) lebih baik untuk melihat seberapa baik model regresi dibanding dengan koefisien determinasi. Hal ini disebabkan oleh koefisien determinasi terhadap tingkat kebebasan dari persamaan prediksi. Oleh karena itu koefisien determinasi disesuaikan (*adjusted R Square*) digunakan untuk melindungi dari kenaikan bias atau kesalahan karena penambahan jumlah variabel independen setiap tambahan satu variabel independen, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

Koefisien determinasi disesuaikan (*adjusted R Square*) dapat naik atau turun apabila ditambahkan satu variabel independen ke dalam model.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi disesuaikan (*adjusted R Square*) sebesar 0,940. Artinya, sebesar 94 % pengaruh motivasi kerja dijelaskan oleh budaya organisasi.

4.5.2. Regresi Linear Sederhana

Analisis linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja (Y). Selain itu, untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi sederhana menggunakan bantuan SPSS 16 for Windows. Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yaitu : $\text{Motivasi} = a + b \text{Budaya} + e$

TABEL 4.8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.166	1.495		3.456	.001
	BUDAYA	.306	.011	.970	27.674	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Hasil data diperoleh peneliti dari SPSS

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa model persamaan regresi sederhana pada penelitian adalah

$$\text{Motivasi} = 5.166 + 0,306 \text{Budaya} + e$$

Dimana budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja(Y). Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda berikut ini.

1. Konstanta bernilai positif (5,166), hal ini menunjukkan pengaruh positif variabel dependen (motivasi kerja). Bila variabel independen(budaya organisasi) meningkat atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel dependen(motivasi kerja) akan naik atau terpenuhi.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,306 terhadap motivasi kerja bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila terjadi perubahan atau peningkatan variabel budaya organisasi(X) maka variabel motivasi kerja(Y) akan mengalami kenaikan dan mengalami perubahan searah.

4.5.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengukur variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t, tampak secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) ditunjukkan pada tabel 4.9 dibawah ini.

TABEL 4.9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.166	1.495		3.456	.001
	BUDAYA	.306	.011	.970	27.674	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari tabel 4.9, terlihat bahwa variabel budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi variabel motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan budaya organisasi sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan pada model regresinya, dapat diketahui bahwa model regresi tersebut telah memenuhi syarat uji asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,940. Artinya, sebesar 94 % pengaruh motivasi kerja dijelaskan oleh budaya organisasi. Sedangkan pada *R* sebesar 0,970 berarti hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja kuat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,941 yang berarti bahwa sebesar 94,1% pengaruh motivasi kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Hasil selanjutnya pada uji *t*, dimana disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pada tingkat signifikansi nilainya sebesar $0,000 <$ dari 0,05 dan *unstandardized coefficients* sebesar 0,306. Artinya hal ini menunjukkan bahwa bahwa budaya organisasi ini merupakan faktor yang paling dominan terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Akib, 2009) yaitu kreatif dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi

kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif, dan Stabil. Bahwa beberapa faktor budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Namun dalam realita dilapangan, terdapat masih banyak hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor sarana dan prasarana kantor, besaran gaji dan lain-lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini, yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Nila (2013) yang menyatakan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

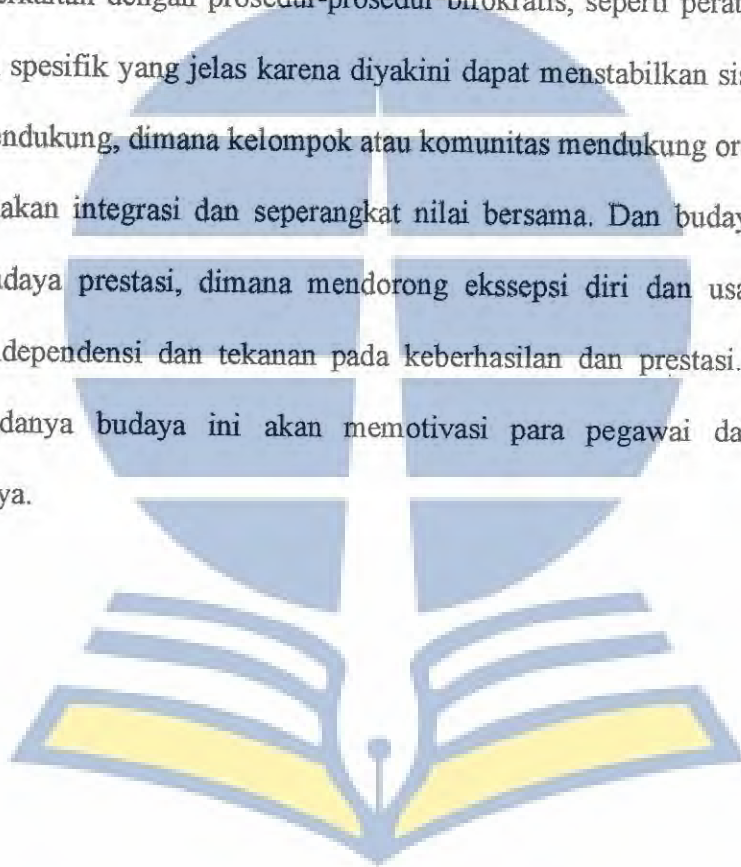
Hal ini tidak terlepas dari bagaimana organisasi dapat menciptakan budaya organisasi yaitu seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Tika (2008;4) dalam penerapannya dapat meningkatkan motivasi kerja dan mensosialisasikannya dengan baik.

Penerapan budaya organisasi tersebut nantinya akan diterjemahkan dalam setiap tindakan dan pengambilan keputusan individu dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja terutama pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir. Motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir berhubungan dengan factor instrinsik dan ekstrinsik. Dimana factor instrinsik antara lain usia, pengalaman, pendidikan, kepribadian dan kesehatan. Sementara dari segi ekstrinsiknya berhubungan dengan kepuasan kerja.

Budaya organisasi yang kuat akan memicu atau memotivasi para pegawai untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi mendukung akan yang

menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi sehingga mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.

Menurut Rahmani (2003) budaya dalam kaitannya dengan desain organisasi yang terdiri dari budaya kekuasaan dimana sebagian kecil dari eksekutif senior yang menggunakan kekuasaan yang lebih banyak memerintah. Selanjutnya budaya peran dimana berkaitan dengan prosedur-prosedur birokratis, seperti peraturan pemerintah dan peran spesifik yang jelas karena diyakini dapat menstabilkan sistem selanjutnya budaya pendukung, dimana kelompok atau komunitas mendukung orang-orang yang mengusahakan integrasi dan seperangkat nilai bersama. Dan budaya yang terakhir adalah budaya prestasi, dimana mendorong ekssepsi diri dan usaha keras untuk adanya independensi dan tekanan pada keberhasilan dan prestasi. Hal ini berarti dengan adanya budaya ini akan memotivasi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir dengan sampel sebanyak 50 responden tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja mendapat hasil bahwa terbukti adanya pengaruh budaya organisasi dengan motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan korelasi antara kedua variabel tersebut dengan hasil signifikansi korelasi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,306, hal ini menunjukkan hubungan ini cukup kuat.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh dengan motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir dapat diterima. Kedua variabel ini merupakan faktor-faktor dalam perilaku organisasi yang harus mendapat perhatian khusus bagi semua pihak yang terkait dengan proses yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir

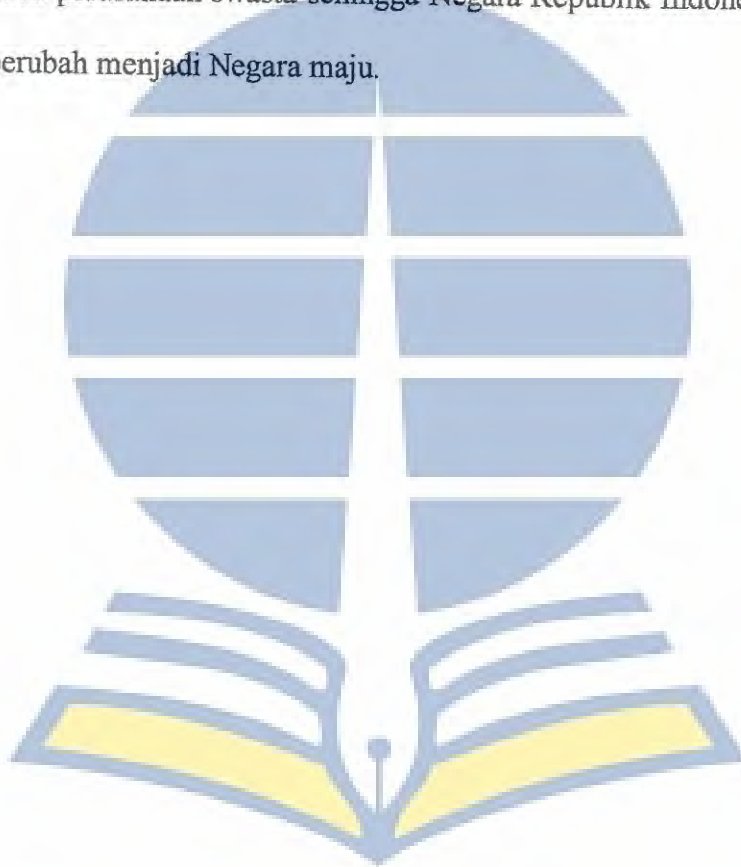
5.2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan oleh pengambil kebijakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir untuk waktu yang akan datang;
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengubah elemen budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten samosir sehingga pegawai

semakin memiliki motivasi yang lebih baik demi tercapainya visi misi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir dimana pegawai sebagai agen perubahan sehingga dapat berdampak positif ke dinas lain dan pelayanan publik; dan

3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas kajian yang berhubungan dengan budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai di daerah lain dan pada perusahaan swasta sehingga Negara Republik Indonesia akan cepat berubah menjadi Negara maju.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. **Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor KPP Semarang Barat.** Universitas Diponegoro Semarang.
- Agung, A.M, Lilik. 2007. **Budaya Perusahaan keBudayaKerja.** Corporate Culture, Challenge to Excellence, Jakarta. PT Elex Media Komputindo
- Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian. 2014. **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan.** Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 10.
- Arikunto,S.2010.*Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan praktik.*(Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Cemal, Zehir., Busra Muceldili., dan Songul Sehir. 2012. *The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey.* *Journal Social and Behavioral Sciences*, 5
- Funso, Zainun.2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Ghozali, Imam.2009, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*”, edisi kelima, Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. *The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level.* *Journal of Software*

- Hakim (2015). "*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*" Journal of engineering and science. Vol 4 issue 5.
- Hamalik, Oemar. 2011. **Kurikulum dan Pembelajaran**. Jakarta: Bumi Aksara
- Hardiyana, Aan. 2013. **Pengaruh Motivasi Kerjadan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**. JRBI. Vol 7 No 2
- Hasibuan. 2006. *Dasar- Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Cetakan Kedua Ghalia
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo
- Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Buku 2, Jakarta; Salemba Empat.
- Kinichi dan Robert, Kreitner, Angelo. 2005. "**PERILAKU ORGANISASI**". Buku 1. Edisi Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Kusnadi. 2006. *Filosofi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora.
- Lubis, Aswita Effi. 2012. *Metode Penelitian*. Medan : Unimed Press.
- Majer, K., 2006. *Values Based Leadership, Kepemimpinan Berbasis Nilai*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mansura, A. Tolkah. 2009. **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Ditjen Pajak**. Semarang : Universitas Diponegoro
- Marno dan M. Idris, 2008, **Strategi, Metode dan Menciptakan Motivasi Kerja**. Yogyakarta, ArRuzz Media Group.

- Mulyasa, E, 2008, **Menjadi Karyawan Profesional**, Bandung, PT. RemajaRosdakarya offset.
- Ndraha, Talizuduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngalim, Purwanto, 2006. **Psikologi Pekerja**. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Oemar, Yohanes. (2013). **Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru**. Jurnal. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Patnaik, H. U. (2010). pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 9.
- Rivai, V. 2004. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2010. **Organizational Behavior 15 Ed.** New Jersey ; Prentice Hall
- Sanjaya, Wina. 2006. **Strategi Pembelajaran dan Berorientasi Standar**. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Sardiman.A.M.2011. **Interaksi dan Motivasi**. Jakarta: Rajawali Press.
- Schein, Edgar H. 2010. **Organizational Culture and Leadership**, Third Edition, Jossey-Bass Publisher, San Francisco.

- Sharma, B dan Chaudhary, N. 2012. *Impact of Employee Motivation on Performance in Private Organization. International Journal of Business Trend and Technology* .
- Shina, Samrita., Ajay Kr.S., Nisha Gupta., and Rajul Dutt. 2010. *Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. Acta Oeconomica Pragensia*,
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta, Bumi Aksara
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta; IBPP STIM YKPN.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta; PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung; Alfabeta.
- Tania, Nila. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tjitra, H., 2007. *Mencapai Sukses Permanen Melalui Budaya Organisasi*, Editor: Moeljono, D., PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Umar Husein. (2008). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Uno, Hamzah B., 2008, **Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis**, Jakarta, Bumi Aksara.

Widjaja. 2004. *Etika Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Wutun, R, P, Munandar, A, S., Sjabadhyni, B., 2004. **Peran Budaya Organisasi dalam peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan**, Jakarta: Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.



LAMPIRAN 1. KUISIONER

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Bersama dengan ini saya mohonkan kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner (terlampir). Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti untuk kesempurnaan penelitian ini dalam rangka penyusunan tesis berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir”.

Demikian saya sampaikan. Atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan. Dengan keterangan :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. R : Ragu-ragu
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju
2. Perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah

B. Identitas Responden

Lingkari salah satu pilihan yang diberikan

1. Nama :
2. Departemen :
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Usia : a. 18-25 tahun

- b. 26-35 tahun
c. 36-45 tahun
d. > 46 Tahun
5. Pendidikan : a. SLTA /Sederajat
b. Sarjana
c. Pascasarjana
6. Lama Bekerja : a. <10 tahun
b. 10-20 tahun
c. 21-30 tahun
d. 30 tahun keatas

C. Daftar Kuesioner

1. Budaya Organisasi (X)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Inovasi						
1	Sebagai pegawai, saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam pengerjaan pekerjaan					
2	sebagai pegawai, saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
4	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
Perhatian Secara Rinci						
5	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
6	Pimpinan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap detail dalam pekerjaan					
7	Pimpinan selalu menyampaikan tujuan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir secara detail kepada pegawai					
Orientasi Pada Tim, Hasil dan Kepada Orang						
8	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
9	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					

10	Saya senantiasa bekerja dengan menekan pada hasil yang optimal					
11	Saya mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal					
12	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, akan tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
13	Saya dituntut untuk berorientasi kepada hasil yang tinggi dalam bekerja					
14	Pihak instansi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada					
15	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
16	Saya selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak instansi					
17	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh instansi					
18	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil kerja yang terbaik bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir					
19	Saya selalu berusaha untuk menolong sesama anggota satuan					
Keagresifan						
20	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan					
21	Para pegawai saling percaya terhadap sesama rekan kerja					
22	Saya senantiasa datang tepat waktu pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
23	Saya selalu berbagai informasi kepada rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan					
24	Dalam bekerja, saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
Stabilitas						
25	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
26	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik					
27	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini					
28	Saya mampu mengedepankan visi dan misi					

	daripada kepentingan pribadi					
29	Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir para pegawai					

2. Motivasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Instrinsik						
1.	Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir mampu memberikan rasa nyaman					
2.	Gaji yang diberikan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir sesuai dengan kinerja saya					
3.	Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memberikan informasi jika terjadi perubahan atau penambahan dari pemerintah					
4.	Hubungan antar pegawai dapat meningkatkan profesionalitas kerja					
Ekstrinsik						
5.	Hubungan antara kepala dengan bawahan terjadi dengan baik					
6.	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memberikan pujian terhadap tugas yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu					
7.	Fasilitas yang disediakan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir sesuai dengan kebutuhan pegawai					
8.	Jaminan yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memberikan rasa aman dalam bekerja					
9.	Kebijakan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir membuat saya berusaha menggali kinerja saya					
10.	Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja pegawai					

LAMPIRAN 2 JAWABAN KUISIONER

1. BUDAYA ORGANISASI

no	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
15	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
16	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
17	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
18	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
19	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
24	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
26	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
27	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
33	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
35	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
36	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
37	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
38	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5

39	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
41	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
47	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
48	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5

no	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	ptot
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	123
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	138
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	138
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	138
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	132
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
13	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	123
14	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	138
15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	123
16	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	130
17	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	131
18	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	130
19	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	136
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	138
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
23	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	123
24	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	138
25	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	123
26	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	138
27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	132
28	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	138

29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	138
33	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	138
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
35	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	138
36	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	130
37	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	131
38	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	132
39	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	129
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
41	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	131
42	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	109
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
46	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	138
47	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	125
48	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	132
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	138

2. MOTIVASI KERJA

NO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	ptot
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
15	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
16	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45

17	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
18	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
25	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
27	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
34	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
35	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	45
36	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
37	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
38	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
39	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
40	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
41	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
42	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	38
43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
47	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
48	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46

LAMPIRAN 3 UJI REALIBILITAS DAN UJI VALIDITAS

1. BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	30

2. MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	11

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	PTOT
P1	Pearson Correlation	1	.168	.103	.175	.103	.175	.061	.103	.175	1.000**	.526**
	Sig. (2-tailed)		.245	.475	.225	.475	.225	.675	.475	.225	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.168	1	.441**	-.037	.441**	-.037	.172	.441**	-.037	.168	.442**
	Sig. (2-tailed)	.245		.001	.797	.001	.797	.234	.001	.797	.245	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.103	.441**	1	.100	1.000**	.100	.250	1.000**	.100	.103	.701**
	Sig. (2-tailed)	.475	.001		.489	.000	.489	.080	.000	.489	.475	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	-.175	-.037	.100	1	.100	1.000**	-.059	.100	1.000**	.175	.633**
	Sig. (2-tailed)	.225	.797	.489		.489	.000	.682	.489	.000	.225	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.103	.441**	1.000**	.100	1	.100	.250	1.000**	.100	.103	.701**
	Sig. (2-tailed)	.475	.001	.000	.489		.489	.080	.000	.489	.475	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.175	-.037	.100	1.000**	.100	1	-.059	.100	1.000**	.175	.633**
	Sig. (2-tailed)	.225	.797	.489	.000	.489		.682	.489	.000	.225	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

P7	Pearson Correlation	.061	.172	.250	-.059	.250	-.059	1	.250	-.059	.061	.327*
	Sig. (2-tailed)	.675	.234	.080	.682	.080	.682		.080	.682	.675	.020
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.103	.441**	1.000**	.100	1.000**	.100	.250	1	.100	.103	.701**
	Sig. (2-tailed)	.475	.001	.000	.489	.000	.489	.080		.489	.475	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	.175	-.037	.100	1.000**	.100	1.000**	-.059	.100	1	.175	.633**
	Sig. (2-tailed)	.225	.797	.489	.000	.489	.000	.682	.489		.225	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	1.000**	.168	.103	.175	.103	.175	.061	.103	.175	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.245	.475	.225	.475	.225	.675	.475	.225		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PTOT	Pearson Correlation	.526**	.442**	.701**	.633**	.701**	.633**	.327*	.701**	.633**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.020	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 4 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NOMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70106400
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.134
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.318

a. Test distribution is Normal.

2. UJI HETEROKEDASTISITAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.269	1	.269	1.434	.237 ^a
	Residual	8.988	48	.187		
	Total	9.257	49			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

b. Dependent Variable: ABS_RES

3. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA	1.000	1.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

LAMPIRAN 5 UJI HIPOTESIS

1. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.940	.70833

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

b. Dependent Variable: MOTIVASI

2. REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.166	1.495		3.456	.001
	BUDAYA	.306	.011	.970	27.674	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

3. UJI PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.166	1.495		3.456	.001
	BUDAYA	.306	.011	.970	27.674	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

KUESIONER

Kpd Yth:

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir, pertanyaan – pertanyaan di dalam kuisisioner ini merupakan pertanyaan deskriptif mengenai serangkaian budaya organisasi dan motivasi kerja yang saling berkaitan dan berlaku untuk seluruh bagian organisasi. Mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner berikut.

A. Data Responden

1. **Jenis Kelamin :**
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. **Usia :**
 - a. < 20 Tahun
 - b. 20-30 Tahun
 - c. 30-40 Tahun
 - d. > 40 Tahun
3. **Pendidikan :**
 - a. SMA / Sederajat
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
4. **Lama Bekerja :**
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1-2 Tahun
 - c. 3-5 Tahun
 - d. >5 Tahun

Petunjuk Pengisian:

Jawablah Kuisisioner dibawah ini sesuai dengan pendapat saudara/i rasakan selama ini dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang paling sesuai. Tidak ada jawaban yang akan dianggap salah satu dari pilihan anda, oleh karena itu usahakan agar tidak ada pertanyaan yang dianggap kosong (tidak diisi).

Ket :

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Inovasi						
1	Sebagai pegawai, saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam pengerjaan pekerjaan					
2	sebagai pegawai, saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
4	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
Perhatian Secara Rinci						
5	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
6	Pimpinan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap detail dalam pekerjaan					
7	Pimpinan selalu menyampaikan tujuan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir secara detail kepada pegawai					
Orientasi Pada Tim, Hasil dan Kepada Orang						
8	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
9	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
10	Saya senantiasa bekerja dengan menekan pada hasil yang optimal					
11	Saya mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal					
12	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, akan tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
13	Saya dituntut untuk berorientasi kepada hasil yang tinggi dalam bekerja					
14	Pihak instansi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada					
15	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
16	Saya selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak instansi					
17	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang					

	ditetapkan oleh instansi					
18	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil kerja yang terbaik bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir					
19	Saya selalu berusaha untuk menolong sesama anggota satuan					
Keagresifan						
20	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan					
21	Para pegawai saling percaya terhadap sesama rekan kerja					
22	Saya senantiasa datang tepat waktu pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
23	Saya selalu berbagai informasi kepada rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan					
24	Dalam bekerja, saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
Stabilitas						
25	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
26	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik					
27	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini					
28	Saya mampu mengedepankan visi dan misi daripada kepentingan pribadi					
29	Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir para pegawai					

1. Motivasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Instrinsik						
1.	Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir mampu memberikan rasa nyaman					
2.	Gaji yang diberikan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir sesuai dengan kinerja saya					
3.	Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memberikan informasi jika terjadi perubahan					

	atau penambahan dari pemerintah					
4.	Hubungan antar pegawai dapat meningkatkan profesionalitas kerja					
Ekstrinsik						
5.	Hubungan antara kepala dengan bawahan terjadi dengan baik					
6.	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memberikan pujian terhadap tugas yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu					
7.	Fasilitas yang disediakan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir sesuai dengan kebutuhan pegawai					
8.	Jaminan yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir memberikan rasa aman dalam bekerja					
9.	Kebijakan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir membuat saya berusaha menggali kinerja saya					
10.	Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja pegawai					

Keterangan:**SS : Sangat Setuju****S : Setuju****KS : Kurang Setuju****TS : Tidak Setuju****STS : Sangat Tidak Setuju**