

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut

Muhammad Iqbal Santosa*, Sri Suwarsi, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*miqbalsantosa@gmail.com, sri.suwarsi@unisba.ac.id, roosallyn.allya@gmail.com

Abstract. The success of an organization can be achieved by improving the performance of its human resources. To improve employee performance, organizations must be able to create a work culture that supports the creation of high employee performance. And organizations must provide motivation or encouragement to employees to perform better by providing rewards, recognition and achieving career opportunities. For this reason, this research aims to determine the influence of work culture and work motivation on the performance of employees of the Community and Village Empowerment Service in Garut Regency. The sampling technique used was saturated sampling, with the number of respondents used in this research totaling 67 employees. The statistical analysis techniques used include testing research instruments in the form of validity and reliability tests, as well as data testing using classical assumption tests which include normality tests, linearity tests and multicollinearity tests. Meanwhile, hypothesis testing research uses statistical techniques of multiple linear regression analysis. From the results of the research conducted, it is known that the Work Culture variable in the Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut is in the Very Strong category with a value of 76.8%, the Work Motivation variable is in the Very High category with a value of 81.9%, and the Performance variable is in the High category 71.4%. These results indicate that Work Culture and Work Motivation have a significant positive effect on Employee Performance, both partially and significantly. This is proven by Fcount being greater than Ftable ($38.141 > 3.14$).

Keywords: *Employee Performance, Work Culture (culture-set), Work Motivation.*

Abstrak. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi. Serta organisasi harus memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai agar berkinerja lebih baik dengan cara memberi penghargaan, pengakuan, dan meraih peluang karir. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Garut. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 pegawai. Teknik analisis statistik yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas, serta uji data menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Sedangkan penelitian pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Budaya Kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut berada pada kategori Sangat Kuat dengan nilai 76,8%, variabel Motivasi Kerja berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai 81,9%, dan variabel Kinerja berada pada kategori Tinggi 71,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun signifikan. Hal ini dibuktikan dengan Fhitung lebih besar dari Ftabel ($38,141 > 3,14$).

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

A. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya harus dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada publik. Hal ini sesuai dengan fungsi pegawai ASN yang termaktub dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa setidaknya terdapat tiga fungsi yang diemban oleh ASN di antaranya; pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Karena tiga fungsi inilah, kinerja ASN akan sangat disorot oleh masyarakat. Perbedaan yang sangat mencolok antara pegawai ASN dengan karyawan pada umumnya terletak pada orientasi sebuah instansi dimana mereka bekerja. Pada ASN, maka mereka bekerja pada bidang pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sedangkan karyawan pada umumnya berupa perusahaan, berorientasi pada profit. Hal inilah yang membuat kinerja ASN akan semakin disorot apabila ditujukan pada sebuah daerah tertentu di mana masyarakat tersebut tinggal, seperti di Kabupaten Garut misalnya. Jumlah ASN di Kabupaten Garut mengalami perubahan dari setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari data berikut.

Tabel 1. Data Jumlah ASN di Kabupaten Garut Tahun 2020 - 2022

Tahun	Jumlah ASN
2020	14.921 orang
2021	13.791 orang
2022	14.879 orang

Sumber: Data Primer, 2023

Dengan jumlah ASN sebanyak ini, diharapkan ASN di Kab. Garut dapat melayani masyarakat dengan optimal. Namun demikian, temuan di lapangan menunjukkan bahwa Bupati dan Wakil Bupati Garut merasa kesal dan kecewa dengan tingkat kedisiplinan pegawai ASN Kab. Garut yang jauh dari harapannya. Bupati Garut menyebut tingkat kedisiplinan ASN Kab. Garut dengan predikat buruk. Ini disinyalir terjadi karena budaya kerja lambat-santai yang terus dibiasakan. Ia juga sudah menyerah dengan fenomena budaya kerja yang buruk ini, karena meskipun sudah sering diperingati, tetap saja tidak ada perubahan positif.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya, tentu sangat membantu organisasi dalam mencapai targetnya. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Munandar (1) bahwa kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan menjadi kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Tanpa orang yang cakap, organisasi dan manajemen gagal dalam mencapai tujuannya (2). Objek penelitian ini berada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kab. Garut, yang merupakan instansi di bawah naungan pemerintah daerah yang bergerak di sektor pelayanan publik dengan dua tujuan utama, yakni meningkatnya jumlah desa yang meningkatkan pembangunannya dan meningkatnya kapasitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Untuk mencapai tujuan tersebut, DPMD Kab. Garut menegaskan bahwa mereka membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi. Dapat dilihat pada tabel di bawah, ditunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik. Meskipun, fakta di lapangan ditemukan dari informan yang merupakan Kasubbag Pengelolaan Kepegawaian dan Umum, mengatakan bahwa pada variabel kinerja ditemukan fenomena kurangnya improvisasi kerja dan kemandirian kerja, sehingga pegawai cenderung bekerja dengan kurang inisiatif.

Tabel 2. Laporan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut

Tahun yang Diteliti	Predikat				Jumlah Pegawai
	Sangat Baik	Baik	Kurang	Sangat Kurang	
2022	0	68	0	0	68
2023	0	67	0	0	67

Sumber: Data primer, 2023

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi. Budaya kerja berkaitan

erat dengan perilaku penyelesaian pekerjaan (3). Budaya Kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (4). DPMD Kab. Garut memiliki lima aspek budaya kerja yang menjadi ciri khasnya, yakni Kolaboratif, Harmonis, Interpersonal, Adaptif, dan Komunikatif. Kelima budaya ini dijadikan pegangan bagi para pegawainya dalam memandang pekerjaannya. Namun demikian, ditemukan fenomena empiris yang menunjukkan bahwa kelima aspek budaya kerja tersebut belum diimplementasikan dengan kuat. Sebagaimana contohnya pada aspek Kolaboratif, yang mendukung terciptanya partisipasi dan kolaborasi dari pegawai. Hal ini didukung dengan data kehadiran pegawai pada bulan yang diteliti.

Tabel 3. Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut

Bulan yang Diteliti	Hadir	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Jumlah
Juli	79,88%	0,88%	0,88%	11,24%	7,12%	100%
Agustus	76,79%	0,68%	0%	12,30%	10,23%	100%
September	76,45%	1,38%	0,38%	9,29%	13,50%	100%

Sumber: Data primer, 2023

Di samping itu, memiliki kinerja yang tinggi juga harus diiringi dengan motivasi yang kuat yang dimiliki oleh setiap pegawai. Organisasi harus memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai agar berkinerja lebih baik dengan cara memberi penghargaan, pengakuan, dan mendorong terciptanya peluang karir. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu (5). Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong terlahirnya upaya secara maksimal dalam mencapai sebuah tujuan. Motivasi Kerja menurut McClelland dalam Sudaryo, et al (2018), seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam situasi yang sama. Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Pada objek penelitian, peneliti mendapatkan informasi bahwa pimpinan tergolong rutin melaksanakan apel pagi/briefing staff. Namun, para pimpinan tidak memberikan motivasi/arahan secara khusus kepada pegawainya. Alhasil, motivasi para pegawai dan inisiatifnya masih kurang. Sehingga, wajar saja apabila fenomena yang dikeluhkan itu terjadi di lapangan. Mempunyai motivasi kerja yang tinggi tentu idealnya menggerakkan pegawai untuk menampilkan inisiatif yang tinggi pula. Seperti dapat hadir di kantor sesuai dengan yang ditetapkan. Namun demikian, kasus keterlambatan pegawai dapat terlihat pada tabel berikut ini, yang sekaligus menunjukkan bahwa diduga terdapat motivasi yang kurang pada diri pegawai sehingga tidak dapat hadir di kantor sesuai yang peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. Data Kasus Keterlambatan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut 2023

Bulan yang Diteliti	Jumlah Kasus Keterlambatan
Juli	122
Agustus	123
September	131

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di DPMD Kab. Garut?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja di DPMD Kab. Garut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja di DPMD Kab. Garut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di DPMD Kab. Garut.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai DPMD Kab. Garut.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPMD Kab. Garut.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPMD Kab. Garut.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai baik yang berstatus ASN maupun Non ASN pada DPMD Kab. Garut yang berjumlah 67 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh, yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 67 orang. Sumber data dalam penelitian ini yakni data primer yang dikumpulkan melalui teknik penyebaran kuesioner, wawancara, observasi, dan data sekunder melalui studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif. Adapun dalam penelitian ini, dimensi dan indikatornya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi
Budaya Kerja (Penyesuaian UU No. 5 Tahun 2014)	Kolaboratif
	Harmonis
	Interpersonal
	Adaptif
	Komunikatif
Motivasi Kerja (McClelland)	Kebutuhan akan Prestasi
	Kebutuhan akan Kekuasaan
	Kebutuhan akan Afiliasi
Kinerja Pegawai (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019)	Kuantitas
	Kuantitas
	Kualitas
	Waktu
	Biaya
	Orientasi Pelayanan
	Komitmen
	Inisiatif Kerja
	Kerja sama
	Kepemimpinan

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Terdapat 67 responden pada penelitian ini. Dari 36 responden tersebut, atau 54% dari total responden adalah laki-laki. Selain itu, sebagian besar responden (49 orang atau 73%) mempunyai gelar sarjana. Rentang usia sebagian besar responden adalah antara 31 hingga 40 tahun. Hasil analisis deskriptif menunjukkan temuan sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Kerja (X1)

Dimensi	N	Rata-Rata	Persentase	Kriteria
Kolaboratif	67	210	71,1%	Kuat
Harmonis	67	225,5	78,8%	Sangat Kuat

Lanjutan Tabel 6. Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Kerja (X1)

Adaptif	67	222,4	77,2%	Sangat Kuat
Interpersonal	67	220,7	76,4%	Sangat Kuat
Komunikatif	67	228,5	80,3%	Sangat Kuat
Rata-rata		221,4	76,8%	Sangat Kuat

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2023

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan perhitungan dan garis kontinum adalah variabel budaya kerja menghasilkan total skor sebesar 221,4 dengan persentase 76,8%. Persentase tersebut berada di dalam kategori "Sangat Kuat" yang berada pada kriteria 75% - 100%. Artinya budaya kerja yang terbentuk di DPMD Kab. Garut mempengaruhi pegawai dalam membentuk kebiasaan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya kerja kolaboratif menjadi dimensi budaya kerja terendah di DPMD Kab. Garut, di mana ini sesuai dengan wawancara yang disampaikan oleh informan, bahwa suasana dan lingkungan organisasi belum cukup kondusif untuk terciptanya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini didukung dengan pernyataan informan yang mengatakan bahwa budaya kerja sama dan kolaboratif belum terlihat, yang ditandai dengan perilaku pegawai yang cenderung abai dan kurang inisiatif dalam bekerja sama menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Di samping itu, DPMD Kab. Garut juga memiliki budaya kerja pada dimensi komunikatif yang sangat kuat. Di mana hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa organisasi mendorong terciptanya budaya kerja yang mengedepankan untuk berkomunikasi dengan bahasa yang santun. Ini ditandai dengan penggunaan bahasa daerah (bahasa Sunda yang lemes) dalam kegiatan sehari-harinya.

Tabel 7. Koefisien Korelasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

		y	Budaya Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Budaya Kerja	Pearson Correlation	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Sumber: Output SPSS Version 26

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 26.00, diperoleh koefisien korelasi Budaya Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $r = 0,736$, ini artinya terdapat hubungan yang positif antara Budaya Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8. Koefisien Determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.535	4.030

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Sumber: Output SPSS Version 26

Besarnya sumbangan atau peranan variabel Budaya Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Di mana koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,542 atau sebesar 54,2%. Hasil tersebut diperoleh dari ($r^2 \times 100\% = (0,5422) \times 100\%$) yang berarti variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 54,2%, sedangkan sisanya 46,5%

dipengaruhi oleh faktor lain. Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut sebesar 53,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Dengan demikian, tingkat hubungan budaya kerja terhadap kinerja pegawai tergolong pada hubungan yang Cukup.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dimensi	N	Rata-Rata	Persentase	Kriteria
Kebutuhan akan Prestasi	67	244,3	88,2%	Sangat Tinggi
Kebutuhan akan kekuasaan	67	219	75,6%	Sangat Tinggi
Kebutuhan akan afiliasi	67	232	82,1%	Sangat Tinggi
Rata-rata		231,7	81,9%	Sangat Tinggi

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2023

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan perhitungan dan garis kontinum adalah variabel budaya kerja dapat menghasilkan total skor sebesar 231,7 dengan persentase 81,9%. Persentase tersebut berada di dalam kategori "Sangat Tinggi" yang berada pada kriteria 75% - 100%.

Artinya motivasi kerja yang ada pada pegawai di DPMD Kab. Garut mempengaruhi pegawai dalam peningkatan kemampuan mereka yang berasal dari dalam dirinya sendiri (dorongan). Rasa tanggung jawab pegawai dalam keinginannya untuk menampilkan performa terbaik (prestasi) menjadi faktor utama pegawai memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Hal ini senada dengan hasil wawancara yang dilakukan, bahwa pada dasarnya setiap pegawai di DPMD Kab. Garut berambisi dan berkeinginan untuk selalu memberikan performa yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu, motivasi kerja dimensi kebutuhan akan afiliasi memiliki skor akhir terkecil dibandingkan dimensi lainnya. Ini menandakan bahwa tidak semua pegawai berkeinginan untuk memiliki "pengaruh" dan "kekuasaan" yang bersifat dominan pada organisasi tersebut. Ini juga diutarakan langsung oleh salah satu Kasubbag di DPMD Kab Garut, bahwasannya pegawai disana cenderung menjunjung tinggi norma kesopanan dan kekeluargaan dibandingkan dengan dominasi yang dipegang oleh beberapa individu saja.

Tabel 10. Koefisien Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

		y	Motivasi Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Sumber: Output SPSS Version 26

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 26.00, diperoleh koefisien korelasi Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $r = 0,552$, ini artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.294	4.963

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS Version 26

Besarnya sumbangan atau peranan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat dikteahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Di mana koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,294 atau sebesar 30,5%. Hasil tersebut diperoleh dari ($r^2 \times 100\% = (0,3052) \times 100\%$) yang berarti variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 30,5%, sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut sebesar 29,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Dengan demikian, tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tergolong pada hubungan yang Rendah.

Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka analisis deskriptif pada variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 12. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja (Y)

Dimensi	N	Rata-Rata	Persentase	Kriteria
Kuantitas	67	226	79,1%	Sangat Tinggi
Kualitas	67	216	74,1%	Tinggi
Waktu	67	206,5	69,4%	Tinggi
Biaya	67	215,5	73,7%	Tinggi
Orientasi Pelayanan	67	214,5	73,3%	Tinggi
Komitmen	67	210	71,1%	Tinggi
Inisiatif Kerja	67	203	67,6%	Tinggi
Kerjasama	67	213	72,6%	Tinggi
Kepemimpinan	67	191	61,6%	Tinggi
Rata-rata		210,6	71,4%	Tinggi

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2023

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan perhitungan dan garis kontinum di atas adalah variabel kinerja dapat menghasilkan total skor sebesar 210,6 dengan persentase 71,4%. Persentase tersebut berada di dalam kategori "Tinggi" yang berada pada kriteria 50% - 75%. Artinya kinerja yang ada pada pegawai di DPMD Kab. Garut berada pada kategori tinggi. Meskipun, fakta di lapangan menyebutkan bahwa kinerja pegawai DPMD Kab. Garut belum sepenuhnya berada pada kategori tinggi. Seperti halnya pada dimensi kepemimpinan, yang menjadi dimensi terendah yang dimiliki oleh pegawai DPMD Kab. Garut. Padahal, pegawai dituntut memiliki karakter ini, karena kedepannya akan berpotensi menduduki jabatan yang lebih tinggi dan lebih memerlukan karakter ini. Ini juga sesuai dengan apa yang diperoleh dari wawancara, di mana pegawai DPMD Kab. Garut masih enggan untuk menunjukkan sikap dominasi, mengingat rasa kekeluargaan yang tinggi disana. Meski demikian, kinerja pegawai DPMD Kab. Garut perlu diberikan apresiasi terlebih dalam hal dimensi kuantitas. Meskipun fakta di lapangan belum sepenuhnya pegawai mampu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Namun, pegawai menunjukkan kemampuannya untuk bekerja sesuai target.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil pengujian dijelaskan pada tabel 9.

Tabel 13. Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Keputusan	Koefisien Determinasi
X1 dan X2 terhadap Y	38,141	3,14	Ho ditolak	54,4%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS 26.00, dapat disimpulkan beberapa hal dengan melihat nilai R dan R Square. Nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,544. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 54,4%. Sedangkan sisa lainnya sebesar 46,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil output di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 38,141 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel, di mana db/dbf1 (banyak variabel bebas) : 2 dan db2 : $67-2-1 = 64$, maka diperoleh hasil F tabel sebesar 3,14. Karena F hitung (38,141) lebih besar daripada F tabel (3,14), maka dalam tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H0 dan menerima H1. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Budaya kerja yang diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut mampu memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja pegawainya. Budaya kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut tergolong dalam kategori Sangat Kuat dengan skor akhir sebesar 76,1% dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa dimensi Komunikatif menjadi dimensi yang paling kuat diterapkan disana. Dimensi ini mengukur tingkat dukungan dari organisasi pada pegawainya dalam berkomunikasi dengan efektif dan santun.
2. Motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi, atasan, dan sesama rekan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut telah terkategori Sangat Tinggi dengan skor 81,9% yang didukung dengan dimensi Kebutuhan Akan Prestasi yang menjadi dimensi paling tinggi diterapkan disana. Dimensi ini mengukur tingkat dorongan/ambisi dari pegawai untuk bekerja dengan kualitas terbaik, terlibat dalam kegiatan pengembangan diri, penerimaan feedback
3. Kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut termasuk pada kategori Tinggi dengan skor 74,1% dengan dimensi Kuantitas yang menjadi dimensi paling tinggi dimiliki oleh pegawai disana. Dimensi ini mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan dan kemampuan pegawai dalam bekerja sesuai jam yang telah ditentukan.
4. Hasil dari penelitian Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan SPSS Statistic 26.00 for Windows, didapatkan pengaruh positif signifikan antara variabel Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,535 atau 54,2%. Artinya dapat diasumsikan apabila terjadi peningkatan satu persen budaya kerja maka akan meningkatkan satu persen kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut.
5. Hasil dari penelitian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan SPSS Statistic 26.00 for Windows, didapatkan pengaruh positif signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,294 atau 30,5%. Artinya dapat diasumsikan apabila terjadi peningkatan satu persen motivasi kerja maka akan meningkatkan satu persen kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab.

Garut.

6. Hasil dari penelitian Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan SPSS Statistic 26.00 for Windows, didapatkan pengaruh positif signifikan antara variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,544 atau 54,4%. Pengaruh dari variabel Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut.

Acknowledge

Ucapan terima kasih memuat apresiasi yang diberikan oleh penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data. Pihak-pihak ini meliputi Tim Peneliti dan Jajaran Pimpinan serta seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut.

Daftar Pustaka

- [1] Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- [2] Handoko, H. (2019). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [3] Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: Penerbit ANDI.
- [4] Ndraha, T. (2012). *Pengantar Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Divya Malika, & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- [6] Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.29313/iconomics.vxix.xxx>
- [7] Sari, V. M., Putri, N. K., Arofah, T., & Suparlinah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Investasi, Pengetahuan Dasar Investasi, Modal Minimal, dan Kemajuan Teknologi terhadap Minat Investasi Mahasiswa. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 4(1), 88. <https://doi.org/10.22441/jdm.v4i1.12117>