

PENGARUH PERSEPSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Dian Rahmawaty

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Haji Agus Salim
Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia
dianrahmawaty24@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the actual conditions of the company concerned with the perception of employees, organizational culture and work motivation as variables the moderation that ultimately have an impact on the performance of employees. This research was conducted against officers at public works city of Bukittinggi with number of employees as many as 76 people. Analysis of the method used is descriptive analysis with Moderated Regression Analysis use Analysis (MRA) by processing the data using SPSS ver. 16.0 for windows. Then conducted the analysis with the data using the test of validity, reliability, descriptive variable analysis (TCR), a Moderated Regression Analysis Analysis (MRA), the coefficient of determination and hypothesis testing so that it brings the equation $Y = 14,142 - 0,187X_1 + 0,376X_2 + 0,147M_o$. From the results of the analysis shows that the regression coefficient of interaction between job motivation and perception is -0.05 and significant is 0,756. The significant value is greater than $\alpha = 0.05$. It can be interpreted that work motivation variable (M_o) does not moderate the influence of perception on employee performance and show negative influence. Thus the fourth hypothesis in this study that states work motivation moderate the influence of perceptions on employee performance declared rejected. Furthermore, the regression coefficient of interaction variable between organizational culture and work motivation is 0.012 and significant 0,341. The significant value is greater $\alpha = 0.05$. The results showed that the perception of the negative and not significant effect against the performance of employees on public works city of Bukittinggi. Organizational culture positive and significant effect on performance clerk on public works city of Bukittinggi. The motivation of working positively and significantly to the performance of employees on public works city of Bukittinggi.

Keywords: Motivation; Organizational Culture; Perception; Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis kondisi sebenarnya dari perusahaan berkaitan dengan persepsi pegawai, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi dengan jumlah pegawai sebanyak 76 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan Analisis Moderated Regression Analysis (MRA). Analisis Moderated Regression Analysis (MRA), koefisien determinasi dan pengujian hipotesis sehingga didapatkan persamaan $Y = 14,142 - 0,187X_1 + 0,376X_2 + 0,147M_o$. Dari hasil analisis tersebut terlihat bahwa besaran koefisien regresi variabel interaksi antara motivasi kerja dan persepsi adalah -0,05 dan signifikan sebesar 0,756. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (M_o) tidak memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan pengaruh yang negatif. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai dinyatakan ditolak. Selanjutnya besaran koefisien regresi variabel interaksi antara budaya organisasi dan motivasi kerja adalah 0,012 dan signifikan 0,341. Nilai signifikan tersebut lebih besar $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja; Motivasi; Persepsi;

Detail Artikel :

Diterima : 21 Juni 2017

Disetujui : 17 Juli 2017

DOI : [10.22216/jbe.v2i3.2285](https://doi.org/10.22216/jbe.v2i3.2285)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja, pegawai, atau pegawai merupakan elemen yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Tenaga kerja, pegawai, atau karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan, pada instansi pemerintah, atau pada suatu badan usaha dan memperoleh kompensasi atas jasanya tersebut yaitu berupa gaji atau upah. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal di dalam suatu sistem operasional perusahaan, dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Tujuan utama perusahaan adalah *profit oriented*, yaitu mencapai laba yang maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik maka perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik. Kebijaksanaan dan kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan perusahaan.

Kinerja adalah seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik dan mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Menurut Slameto (2010:102) = persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Setiap orang bisa berbeda persepsi (hasil menapsirkan) karena disebabkan faktor seperti tingkat pengetahuan, pendidikan, pengalaman, dan sebagainya (Agustina, 2012:17)

Persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang individu memberikan arti pada lingkungan. Hal tersebut melibatkan pengorganisasian dan penerjemahan berbagai stimulus menjadi suatu pengalaman psikologis (Ismail, 2008). Persepsi seseorang dapat dilihat dari sikap seseorang dalam memandang tugas yang diberikan, perasaan dalam melakukan pekerjaan tersebut, motivasi dalam melakukan pekerjaan, dan perilaku yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaan (Farlen, 2011:18)

Budaya Organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya (Ismail, 2008:19)

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Sistem motivasi terdiri dan tiga perangkat variabel, yakni: 1). Karakteristik individu, 2). Karakteristik pekerjaan 3).

Karakteristik organisasi (Agustina, 2012:18) Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu bagi orang lain. Adapun hal-hal yang dapat diukur dalam motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari prestasi kerja, perasaan senang bekerja, perilaku bekerja keras, merasa di hargai dan afiliasi. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya.

Dilihat pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi masih ada terdapat pelanggaran yang dilakukan pegawai yaitu diantaranya masih ada yang telat masuk kerja, dan tidak segera menyelesaikan pekerjaan apabila ada perintah dari atasan, dan jam istirahat yang sengaja di perpanjang dari ketentuan. Dan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dan tidak maksimalnya pencapaian target kerja yang telah ditentukan. Begitu juga dengan adanya persepsi pegawai yang mendukung dan yang tidak mendukung dalam menghasilkan kinerja. Maksudnya adanya perbedaan persepsi antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, sehingga sering terjadi perbedaan pandangan dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini akan membahas tentang persepsi pegawai, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berkaitan dari persoalan diatas menarik bagi penulis untuk mengkaji dan menganalisis kondisi sebenarnya dari perusahaan berkaitan dengan persepsi pegawai, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi dua yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi dengan jumlah pegawai sebanyak 76 orang. Menurut Sugiyono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (Representative) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Dalam penelitian multivariate, jumlah sampel seharusnya beberapa kali (lebih baik apabila 10 kali atau lebih) dari jumlah variabel dalam penelitian sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang dianalisis adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Angket (kuisisioner), Studi lapangan dan Studi pustaka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrument (Arikunto,2010:211). Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuisisioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus koefisien validitas diukur dari korelasi produk moment. Sedangkan Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Analisis Deskriptif Variabel (TCR)

Setelah data terkumpul kemudian disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk dilakukan analisis deskriptif. Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran secara umum tentang variabel yang diteliti dengan analisis persentase. Analisis ini dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh dari responden.

Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)

Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut: Untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh persepsi, budaya organisasi, interaksi antara persepsi dengan motivasi kerja dan interaksi budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) sebagai berikut, Ghozali (2009), Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4, b_5	= Koefisien regresi
X_1	= Persepsi
X_2	= Budaya Organisasi
X_M	= Motivasi kerja (Variabel Moderasi)
e	= error/ variabel pengganggu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan apakah perubahan variabel independen (persepsi, dan budaya organisasi) akan diikuti oleh variabel dependen (kinerja pegawai) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2) Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2012:97)

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2001). Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah: 1. Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1) $H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y). $H_1 : \beta_0 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y). 2. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan Taraf signifikansi = 5% (0,05) Derajat kebebasan = (n-1-k)

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut : 1) Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya : $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 , terhadap Y $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2, X_3 , terhadap Y 2) Membuat keputusan uji F Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata

lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin bahwa jumlah responden yang terbanyak yaitu pada jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 60 orang (78,95%) dan sisanya adalah perempuan yaitu sebanyak 16 orang (21,05%). Karakteristik responden berdasarkan usia di atas diketahui bahwa kebanyakan responden penelitian berusia berumur 30–40 tahun sebanyak 29 orang (38,16%), dan usia lebih 50 tahun sebanyak 19 orang (25%). Sedangkan usia 20 – 30 tahun sebanyak 9 orang (11,84%). Berdasarkan masa kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi kebanyakan responden penelitian memiliki masa kerja 0–10 tahun sebanyak 29 orang (38,16%), kemudian diikuti dengan 10–20 tahun sebanyak 28 orang (36,84%), masa kerja 20–30 tahun sebanyak 10 orang (13,16%). Sedangkan masa kerja di atas 30 tahun sebanyak 9 orang (11,84%). Berdasarkan pendidikan, kebanyakan responden penelitian memiliki pendidikan sarjana sebanyak 41 orang (53,95%), kemudian diikuti oleh mereka yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 35 orang (46,05%).

Untuk pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel independen dan dependen dari 17 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0,361. Dengan demikian semua item pernyataan variabel independen dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Sedangkan untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas untuk terlihat bahwa rata-rata variabel memiliki angka cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuisioner yang handal atau reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal.

Dari proses data tabulasi dihasilkan nilai rata-rata dan nilai TCR dari setiap variabel penelitian yang diukur dengan menggunakan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap item pertanyaan dengan menghitung Tingkat Capaian Responden (TCR). Berdasarkan data yang diperoleh dari responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi, maka diperoleh hasil seperti tabel 1 dibawah ini

Tabel 1
Nilai Mean dan TCR dari Variabel

Variabel	Mean	TCR	Keterangan
Persepsi	4,23	84,6%	Baik
Budaya Organisasi	3,38	67,62%	Cukup Baik
Motivasi Kerja	3,75	74,93%	Cukup Baik
Kinerja Pegawai	4,01	80,2%	Baik

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa skor rata-rata variabel persepsi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi sebesar 4,23 dengan tingkat capaian responden 84,6%. Hal ini berarti persepsi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum baik namun masih perlu ditingkatkan agar membentuk persepsi yang lebih positif lagi. Skor rata-rata variabel budaya sebesar 3,38 dengan tingkat capaian responden 67,62. Hal ini budaya organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum cukup baik sehingga perlu lebih diimplemetasikan di dalam perusahaan. Skor rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,75 dengan tingkat capaian responden 74,93%. Hal ini motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum cukup baik sehingga perlu ditingkatkan lagi. Selanjutnya skor rata-rata variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi sebesar 4,01 dengan tingkat capaian responden 80,2%. Hal ini berarti pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi baik namun belum optimal dan masih harus ditingkatkan guna

terwujudnya kinerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan masa yang akan datang

Tabel 2
Hasil Analisa Regresi linier Berganda
Pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikan
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	13,564	0,000
	Persepsi (X ₁)	-0,137	0,077
	Budaya Organisasi (X ₂)	0,504	0,000
	F hitung	51,558 (0,000)	
	R	0,718	
	R ²	0,505	

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh hasil kontribusi variabel persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,505%. Ini berarti bahwa sumbangan variabel persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 50,5%, sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh variabel selain dari variabel yang dianalisis. Kemudian dapat juga dilihat bahwa pengaruh antara persepsi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat yaitu 0,718 karena mendekati angka 1 (satu). Dari tabel diatas diperoleh Nilai F hitung sesuai dengan tabel diatas adalah 51,558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis diatas dapat dijelaskan nilai koefisien masing-masing variabel bebas menyatakan bahwa nilai koefisien regresi persepsi (X₁) adalah -0,137 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,077. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel persepsi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Oleh karena itu H₁ penelitian ini yang menyatakan bahwa persepsi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditolak. Koefisien regresi budaya organisasi (X₂) adalah 0,504 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Oleh karena itu H₂ penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 3
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda
Pengaruh persepsi, Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikan
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	14,142	0,000
	Persepsi (X ₁)	-0,187	0,017
	Budaya Organisasi (X ₂)	0,376	0,000
	Motivasi Kerja (M ₀)	0,147	0,009
	F hitung	38,885 (0,000)	
	R	0,741	
R ²	0,534		

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diperoleh hasil kontribusi variabel persepsi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,534%. Ini berarti bahwa sumbangan variabel persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 53,4%, sedangkan sisanya 46,6 % dipengaruhi oleh variabel selain dari variabel yang

dianalisis. Kemudian dapat juga dilihat bahwa pengaruh antara persepsi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat yaitu 0,741 karena mendekati angka 1 (satu). Sesuai dengan tabel diatas diperoleh Nilai F hitung adalah 38,885 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Apabila diperhatikan pengaruh antara variabel persepsi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif. Ini berarti bahwa apabila persepsi, budaya organisasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dengan memasukkan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas, ternyata nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, koefisien persepsi (X1) adalah -0,187 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel persepsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Ini berarti bahwa persepsi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) adalah 0,376 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Selanjutnya nilai koefisien regresi motivasi kerja (Mo) adalah 0,147 dengan tingkat signifikansi 0,009. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan hipotesis tiga dalam penelitian ini diterima.

Tabel 4
Hasil Analisa Regresi linier Berganda
Pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel Moderasi

Variabel Terikat	Konstanta, Variabel Bebas dan Moderasi	Koefisien Regresi dan Signifikansi					
		Tahap 1	Sig	Tahap 2	Sig	Tahap 3	Sig
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	13,564	0,000	14,142	0,000	8,824	0,725
	Persepsi (X ₁)	-0,137	0,077	-0,187	0,017	0,182	0,808
	Budaya Organisasi (X ₂)	0,504	0,000	0,376	0,000	-0,208	0,705
	Motivasi Kerja (M ₀)			0,147	0,009	0,510	0,394
	X ₁ _M					-0,05	0,756
	X ₂ _M					0,012	0,341
	F hitung	51,558		38,885		24,279	
	R	0,718		0,741		0,725	
	R ²	0,505		0,534		0,510	
	Perubahan R ²	0,0000		0,029		-0,024	

Hasil uji pengaruh motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang disajikan pada tabel 4 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Tahap 1

Variabel persepsi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tersebut adalah 50,5 % (R²=0,505).

b. Tahap 2

Pada tahap ini terlihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh persepsi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 53,4 % ($R^2=0,534$)

c. Tahap 3

Pada tahap ini terlihat bahwa besarnya pengaruh persepsi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh motivasi kerja adalah 51,0 % ($R^2=0,510$). Dengan kata lain terjadi penurunan pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dari 53,54 tahap 2, kemudian 50,5 % pada tahap 1.

Dari hasil analisis tersebut terlihat bahwa besaran koefisien regresi variabel interaksi antara motivasi kerja dan persepsi adalah -0,05 dan signifikan sebesar 0,756. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (Mo) tidak memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan pengaruh yang negatif. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai dinyatakan ditolak.

Selanjutnya besaran koefisien regresi variabel interaksi antara budaya organisasi dan motivasi kerja adalah 0,012 dan signifikan 0,341. Nilai signifikan tersebut lebih besar $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (Mo) tidak berperan sebagai moderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi.

Penelitian ini juga merujuk dari penelitian terdahulu oleh Paganda, Binsar And Suharnomo, Suharnomo (2014) dengan Judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai variabel intervening di PT Suri Tani Pemuka. Sampel berjumlah 89 orang dan menggunakan purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dan sobel test dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu berdasarkan sobel test, motivasi terbukti dapat memediasi hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja.

Selain itu pada penelitian terdahulu oleh Monce Brury dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.010, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.007, dan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dan dapat disimpulkan (1) Hipotesis H1 yang berbunyi "Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong" terbukti. (2) Hipotesis H2 yang berbunyi "Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong" terbukti. (3) Hipotesis H3 yang berbunyi "Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong" terbukti. (4) "Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong" terbukti. (5) variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi.

Kemudian juga untuk melihat pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pengolahan data, maka disimpulkan bahwa persepsi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi artinya semakin bagus budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi. Temuan ini menerangkan bahwa motivasi karyawan selama ini menunjukkan tingkat yang cukup baik dan mencerminkan kinerja yang baik juga, motivasi dalam diri karyawan diharapkan akan mempengaruhi produktivitas bekerja yang optimal dan mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dibiayai oleh LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Haji Agus Salim Bukittinggi. Kami sangat berterima kasih atas kesempatan dan kepercayaan yang diberikan kepada kami untuk melaksanakan penelitian ini. Kami juga sangat menghargai atas dorongan dan bimbingan Lembaga dan dapat ikut berpartisipasi dalam pengerjaan dan menyelesaikan penelitian. Ucapan terima kasih kami kepada Ketua STIE, Ketua LPPM, Ketua Program Studi Manajemen serta teman-teman yang telah ikut membantu, memberikan semangat dan dorongan dalam pelaksanaan penelitian ini sampai selesai, juga terima kasih kami kepada pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi yang telah bersedia bekerja sama dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H. (2012). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi- STIE Palangka Raya). *Sains Manajemen, 1* (September), 15–29. Retrieved from http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/15_29.pdf
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, Cetakan Ketigabelas, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Brury, Monce (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No.1, 2016: 1-16*
- Farlen, F. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1-123.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasan, Syahril. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. *Jurnal Benefita 1 (3) Oktober 2016 134-145*
- H. Teman Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 7*, pp.171-188. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Ismail, I. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *Maret, 12 (1), 18–36*.

Siswadhi, Ferry. (2016). Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kerinci Terhadap Kepuasan Masyarakat, Jurnal Benefita 1 (3) Oktober 2016 177-183