

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAFF BAPPEDA KABUPATEN. BIMA

Alfiansyah¹, Badar², Yusuf³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima

Alfian356666@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether organizational culture has a significant effect on staff performance at the Bima Regency Bappeda office, to find out whether work motivation has a significant effect on staff performance at the Bima Regency Bappeda office, to find out whether organizational culture and work motivation have a significant effect on performance. Bima Regency Bappeda office staff. In this study the population was 111 people consisting of: Civil Servants (PNS) = 65 people, Main Support Staff = 13 people and Voluntary Employees = 33 people, and the number of samples in this study was as many as 52 respondents. The data collection techniques used were literature study, documentation and questionnaires. This research was conducted at the Bima Regency Bappeda office. JL Gatot Soebroto, No. 02, Raba, Monggonao, District. Mpunda, Kota. Bima, West Nusa Tenggara (NTB) 84113. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, T test and F test. The results of the research show that there is a significant influence between Organizational Culture on Employee Performance at the Bima Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA), there is no significant influence between Work Motivation on Staff Performance at the Bima Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) and there is a significant influence simultaneous between Organizational Culture and Work Motivation on Staff Performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Bima Regency.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation and Staff Performance

ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff pada kantor Bappeda Kabupaten Bima, Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff pada kantor Bappeda Kabupaten Bima, Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff kantor Bappeda Kabupaten Bima, Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 111 orang yang terdiri dari : Pegawai Negeri Sipil (PNS) = 65 orang, Tenaga Penunjang Utama = 13 orang dan Pegawai Suka rela = 33 orang, dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 responden, Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu studi pustaka, dokumentasi dan kuesioner, Penelitian ini dilakukan pada kantor Bappeda Kabupaten Bima. JL Gatot Soebroto, No. 02, Raba, Monggonao, Kec. Mpunda, Kota. Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB) 84113. Teknik Analisis Data yang di gunakan adalah Uji Validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima, Tidak Terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima dan Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Staff

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah sudah melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional.

Mengingat akan pentingnya kinerja pegawai, ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya melalui budaya organisasi dan motivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015:355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Hari (2019:4) menyatakan bahwa budaya organisasi Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu

kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manajer perusahaan (Edison, 2016:233).

Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi Hamali, (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik), Kompri (2015:3). Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik. Sudamayanti (2015) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bima atau disebut Bappeda Kabupaten Bima adalah lembaga teknis daerah di bidang penelitian, Perencanaan dan Pembangunan Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sebagaimana disebutkan dalam undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 14 bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota yang salah satunya adalah perencanaan dan pengendalian pembangunan Untuk menjamin agar kegiatan pembangunan berjalan efektif, efisien, dan mempunyai sasaran maka diperlukan perencanaan pembangunan

nasional yang dijabarkan ke dalam sistem perencanaan pembangunan nasional sebagaimana Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

Proses perencanaan pembangunan di tingkat Provinsi maupun Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (UU Nomor 32 Tahun 2014 Pasal 260 ayat 2) yang secara lanjut dijabarkan dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, sehingga peran Bappeda menjadi penting dan strategis. Badan ini mempunyai tugas, dan fungsi pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Dalam hal ini Bappeda merupakan fasilitator dan koordinator dari para pelaku pembangunan dan pemegang kepentingan melalui suatu mekanisme yang kita sebut Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) baik dari tingkat desa sampai dengan kabupaten. Hasil maupun kesepakatan yang dicapai dalam perb musrenbang tentunya akan menjadi acuan program kegiatan pembangunan daerah yang akan dilaksanakan. Salah satu tahapan perencanaan kita kenal dengan Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang). Seringkali kegiatan musrenbang dilaksanakan hanya bersifat instan dan menjadi formalitas sebuah syarat perencanaan pembangunan daerah tanpa kekuatan untuk mengikat para pelaku pembangunan. Hal ini makin menjadi kompleks dimana muatan kepentingan dan politis seringkali menyertainya. Meskipun proses perencanaan sendiri bersifat fleksibel, tidak berarti menjadi dasar alasan untuk menyusun program pembangunan tanpa tolok ukur yang jelas. Dinamika yang terjadi tersebut di atas akan semakin bertambah rumit manakala personil di Bappeda kurang memahami tugas pokok dan fungsi organisasinya sebagaimana disebutkan dalam peraturan perundang-undangan. Akibatnya koordinasi penyusunan program kegiatan maupun anggaran kurang optimal sehingga hasil yang dicapai kurang mendukung terhadap target-target dalam visi maupun misi pembangunan di daerah.

Agar Bappeda Kabupaten Bima dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka akan bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya Dengan kata lain, kinerja Bappeda

Kab. Bima akan sangat bergantung pada kinerja Staff/pegawainya, Adapun fenomena yang terjadi dalam hal budaya keorganisasian yang dimiliki pegawai secara keseluruhan nya masih dalam keadaan klasik yang di maksud klasik di sini adalah tidak tepat waktu, suka mengulur kerjaan, dan kurangnya memahami tugas dan fungsi pokok dalam pekerjaan. Permasalah ini jelas bahwa faktor motivasi sangat di perlukan, motivasi yang timbul pada Bappeda Kabupaten Bima di bagi menjadi dua faktor yaitu internal dan eksternal faktor internal adalah pada din manusia berupa sikap kepribadian, pengalaman dan pengetahuan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dan luar dari manusia, kurang optimalnya motivasi dalam pencapaian tujuan adalah motif dan pengharapan di abaikan, penghasilan tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas, sehingga tidak mencukupi kebutuhan pegawai Berdasarkan permasalahan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, yaitu variabel (X) dan (Y). (Sugiyono, 2017:55). Jadi dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari pengaruh antara kemampuan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja staff Bappeda Kabupaten. Bima.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf Bappeda Kab. Bima yang berjumlah 111 orang yang terdiri dari : Pegawai Negeri Sipil (PNS) = 65 orang, Tenaga Penunjang Utama = 13 orang dan Pegawai Suka rela = 33 orang.

Dalam penelitian ini, besarnya sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin. Dengan menggunakan rumus Slovin, dapat jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 52 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Budaya organisasi pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena > 0.30 .

Table 1. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.747	> 0.30	Valid
2.	0.638	> 0.30	Valid
3.	0.643	> 0.30	Valid
4.	0.595	> 0.30	Valid
5.	0.786	> 0.30	Valid
6.	0.596	> 0.30	Valid
7.	0.542	> 0.30	Valid
8.	0.646	> 0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena > 0.30

Table 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.710	> 0.30	Valid
2.	0.846	> 0.30	Valid
3.	0.777	> 0.30	Valid
4.	0.692	> 0.30	Valid
5.	0.821	> 0.30	Valid
6.	0.816	> 0.30	Valid
7.	0.679	> 0.30	Valid
8.	0.814	> 0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Kinerja Staff pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid. Karena > 0.30

Table 3. Uji Validitas Kinerja Staff (Y)

No.	Nilai Perindikator (X)	Standarisasi	Keterangan
1.	0.801	> 0.30	Valid
2.	0.468	> 0.30	Valid
3.	0.568	> 0.30	Valid
4.	0.777	> 0.30	Valid
5.	0.763	> 0.30	Valid
6.	0.680	> 0.30	Valid
7.	0.722	> 0.30	Valid
8.	0.777	> 0.30	Valid
9.	0.712	> 0.30	Valid
10.	0.610	> 0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 Uji Statistik Cronbach

Alpha (α). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Dari tabel di bawah ini Cronbach Alpha (α) adalah 0,805, maka variable Budaya Organisasi dapat dikatakan reliabel karena Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60 ($0,805 > 0,60$).

Table 4. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

(Data yang di olah 2023)

Dari tabel di bawah ini *Cronbach Alpha* (α) adalah 0,900, maka variable Motivasi Kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 ($0,900 > 0,60$).

Table 5. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

(Data yang di olah 2023)

Dari tabel di bawah ini *Cronbach Alpha* (α) adalah 0,879, maka variable Kinerja Staff dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 ($0,879 > 0,60$).

Table 6. Uji Realibilitas Kinerja Staff (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

(Data yang di olah 2023)

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian Kenormalan terhadap sisaan regresi Dua variabel bebas terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Uji KOLMOGOROF-SMIRNOV
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.78149368
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.086
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi = $0.062 > 0.05$ artinya dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai

Tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Pengujian asumsi multikolinier dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut :

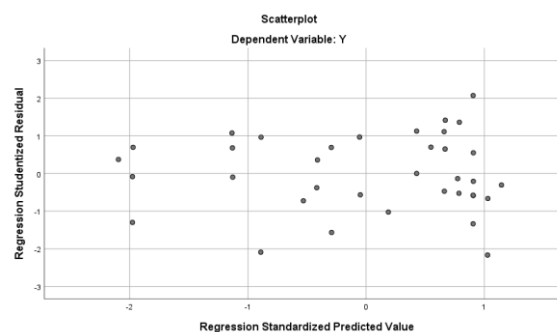
Tabel 8. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.827	1.209
	X2	.827	1.209

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 8 variabel bebas yang menunjukkan nilai Tolerance $0,993 > 0,10$ dan VIF $1.007 < 10$, maka kesimpulan dari pengujian data tersebut Tidak Multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar disekitar sumbu $Y=0$. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517	5.898	1.788

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas makla dapat diperoleh nilai durbin watson sebesar 1.788

Hasil $=dU < d < 4-dU$

$$= 1,6334 < 1,788 < 2,3666$$

Kesimpulan maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil

sebagai berikut :

Tabel 10. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.976	6.523		1.529	.133
X1	1.180	.162	.780	7.292	.000
X2	-.265	.197	-.144	-1.345	.185

a. Dependent Variable: Y

Sehingga model regresi berganda yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.976 + 1.180 X1 - 0.265 X2$$

Dimana :

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Staff

Berdasarkan persamaan tersebut di atas di ketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 9.976 dan nilai Budaya Organisasi (X1) = 1.180 dan Motivasi Kerja (X2) = - 0.265 maka nilai kinerja Staff (Y) = 10.891

4. Koefisien Korelasi berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.517	5.898	1.788

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,536, dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Staff berada pada Sedang.

Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

Tabel 12. Deskripsi Koefisien Korelasi

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi Berganda

Dalam analisis korelasi terdapat suatu

angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 pada tabel 4.10 di atas maka di peroleh nilai koefisien determinasi = 0,732. Pengujian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Staff berpengaruh sebesar 73.2 %. Sedangkan 26.8 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari pada variabel yang di uji oleh peneliti ini.

6. Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0 untuk melihat uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 13 adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Uji t-statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.976	6.523		1.529	.133
X1	1.180	.162	.780	7.292	.000
X2	-.265	.197	-.144	-1.345	.185

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26.0 diatas antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Staff di peroleh nilai t_{hitung} (X1) Budaya Organisasi = 7.292 dan nilai t_{hitung} (X2) Motivasi Kerja = -1.345 dengan jumlah derajat kebebasan (dk) = n-2 atau 52 - 2 = 50. Sehingga di peroleh nilai t_{tabel} = 1.67591.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Staff pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima. Jika dibandingkan antara nilai t_{tabel} , dengan t_{hitung} , maka t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} (1,67591 < 7.292), sehingga jatuh pada daerah penolakan H_0 yang artinya H_0 ditolak, H_a diterima.

Terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Rezky Aprilia (2019), pengaruh budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja staff di kantor polisi pamong praja (SATPOL PP) Bandung, Fakultas Hukum Pemerintahan Prodi Praktik Kepolisian Pamong Praja Bandung, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap

kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Staff pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima.

Jika dibandingkan antara nilai t_{tabel} , dengan t_{hitung} , maka t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} ($1,67591 > -1.345$), sehingga jatuh pada daerah penolakan H_0 yang artinya H_0 ditolak, H_0 diterima.

Tidak Terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Muchdie, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta Selatan, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun ringkasan dari output SPSS 26.0 untuk melihat uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 14 adalah sebagai berikut.

Tabel 14. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1969.060	2	984.530	28.299	.000 ^b
	Residual	1704.709	49	34.790		
	Total	3673.769	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26.0 tabel 14 diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Staff adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan F-hitung sebesar 28.299 > 2.794 F-tabel, dimana $df_1 = K-1$ dan $df_2 = n-K$, K adalah jumlah variabel dan n = jumlah sample pembentuk regresi, jadi $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 52-3=49$, maka di dapat di nilai F-tabel = 2.794, maka di simpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, itu artinya Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Linda Indrawati (2019), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah, Universitas Muhammadiyah Metro Kabupaten Lampung Tengah, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima.
2. Tidak Terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Bhakti Anggara.(2016) Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember.
- Bella Susanti Amelita. (2020). Rotasi Jabatan, Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan kelas II Tanjungpinang.
- Bersihanta Tarigan. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.
- Daiska nurul Ambarani. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (pada kasus pt. Taspen surakarta).
- Iman Sudirman. STIE Pasundan Bandung (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung.

- Indra Lestari Sumbung. (2016) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (studi kasus di sekretariat daerah kabupaten jayawijaya).
- Multazam Ibrahim. (2022) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Deli Bantaeng.
- Ni Luh Sekartini. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan AdministraSi Universitas Warmadewa.
- Pandu Wicaksono. (2010). Pengaruh Motivasi, Pola Kepemimpinan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Survey di PT PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Surakarta).
- Putu Eko Wahyudi. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And Spa Munduk.
- zulfia ulfa. mahasiswa program pascasarjana universitas muhammadiyah metro. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.