PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA DI BALAI BUDIDAYA AIR PAYAU DIVISI PEMBENIHAN UDANG SITUBONDO DESA GELUNG KECAMATAN PANARUKAN SITUBONDO JAWA TIMUR

Ndaru Dwi Darta[1], Harsuko Riniwati[2], Ismadi[3]

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Gelung, Kecamatan Panarukan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur pada tanggal 29 Mei hingga 22 Juni 2012. Tujuan dari penelitian ini yaitu mendeskripsikan dari hasil perhitungan yang mencakup budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja yang diterapkan di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Menjelaskan Budaya organisasi yang diterapkan di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Menjelaskan motivasi kerja yang diberikan pimpinan di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Menjelaskan berbagai upaya yang digunakan dalam meningkatkan kinerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Dalam pelaksanaan kerjanya BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo mempunyai suatu target kerja yang harus dipenuhi, guna mencapai tujuan kerja tersebut diperlukan peran tenaga kerja dalam memenuhi kewajiban kerjanya. Dengan adanya peran tersebut tenaga kerja perlu mempunyai kesadaran dalam bekerja dengan cara menerapkan budaya organiasasi dan motivasi kerja yang diberikan pimpinan terhadap segenap tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear didapat $Y = 70{,}041 + 0{,}081\ X_1 + 0{,}428\ X_2$, yang mempunyai arti budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan searah dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Dengan dihasilkannya hasil perhitungan tersebut. Budaya organisasi harus selaras dan mampu dalam mampu dalam memotivasi tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo.

Kata Lunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja, Perilaku Tenaga Kerja dan Hasil Kerja

[1] Mahasiswa Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan Dan Ilmu Kelautan Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya, Malang.

[2] Dosen Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan Universitas Brawijaya

[3] Dosen Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan Universitas Brawijaya

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARD WORK PERFORMANCE IN CENTERS BRACKISH WATER CULTIVATION OF SHRIMP HATCHERY DIVISION SITUBONDO GELUNG VILLAGE PANARUKAN SUB-DISTRICT SITUBONDO EAST JAVA

Ndaru Dwi Darta[1], Harsuko Riniwati[2], Ismadi[3]

ABSTRACT

This research was conducted in the Gelung village, Panarukan sub-district Situbondo, East Java on May 29 until June 22, 2012. The purpose of this research is to describe the results of calculations that include organizational culture, motivation and performance are applied in BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo. Explaining Organizational culture is applied in BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo. Explaining the motivation provided leadership in BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo. Explain the various efforts that are used to improve performance in BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo. Explaining about the influence of organizational culture and work motivation on the performance of labor BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo. In the exercise of BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo, they have a work target to be met, in order to achieve the work goal; it is needed of labor's role in fulfilling his obligations. With those roles, labor need to have awareness of the work by applying organizational culture and work motivation given by the leaders to entire labor in BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo. From the calculation of linear regression analysis obtained Y = 70.041 + 0.081X1+ 0.428 X2, which has the meaning of organizational culture and work motivation has a direct relationship to improve the performance of labor in BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo. With this calculation result, organizational culture must be aligned and able to motivate the workforce in BBAP Shrimp Hatchery Division Situbondo .

Keyword: Organizational Culture, Work Motivation, Performance, Behavior of Labor and Performance

PENDAHULUAN

Sampai dasawarsa yang lalu komoditi udang umumnya digolongkan sebagai hasil sampingan di tambak, karena tambak itu terutama digunakan untuk memelihara ikan bandeng. Benih secara alami masuk kedalam tambak bersama air pasang yang mengairi tambak itu. Produksi udang yang diperoleh tidak menentu, karena hanya tergantung dari banyak dan sedikitnya benih udang yang ada secara alamiah di laut di sekitar pertambakan. Selain itu kinerja dari tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam pengelolaan tambak windu, karena tenaga kerja merupakan penyokong sekaligus sebagai penggerak kebutuhan produktivitas tambak windu yang ada. Hal ini juga tenaga kerja membutuhkan semangat kerja yang didasari oleh budaya organisasi, sehingga tenaga kerja yang mengelola tambak udang windu mempunyai kinerja yang baik terhadap produktivitas pengelolaan tambak udang windu. Sedangkkan menurut Mutmainnah (2008), Dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar

mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang terkait.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis : 1.) Budaya organisasi yang diterapkan di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo, 2.) Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang
Situbondo, 3.) Berbagai upaya yang digunakan dalam meningkatkan kinerja di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo, 4.) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo.

Adapun manfaat penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo yang dapat menjadi bahan kajian oleh Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo , yaitu dapat digunakan dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Pemerintah, yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan peningkatan motivasi dan kinerja sumber daya manusia di balai, instansi, perkantoran dan sebagainya. Peneliti, yaitu untuk menambah konsep dasar dalam memahami aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo pada tanggal 29 Mei hingga 22 Juni 2012 dengan objek para tenaga kerja Kantor Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang di Desa Gelung, Kecamatan Panarukan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian
ini adalah survey. Menurut Nazir (2005) survey adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada serta mencari keterangan-keterangan yang faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah .

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005) penelitian deskriptif kuantitatif adalah menggambarkan, menjelaskan atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 1989). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh tenaga kerja di Balai Budidaya Air Payau divisi pembenihan udang Situbondo. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila apabila populasi jumlahnya relatif kecil. Responden dari penelitian ini yaitu berdasarkan jumlah keseluruhan tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo yang meliputi 33 orang tenaga kerja.

Intrumen Penelitian

Di dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja digunakan skala pengukuran dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Singarimbun (1995), skala likert adalah

cara pengukuran dengan menghadapkan responden dengan setiap pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban.

Pada penelitian ini jawaban pada setiap pertanyaan ada 4 jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu dan Tidak Setuju. Kemudian dari jawaban tersebut diberi skor satu sampai empat dengan kategori :

- Sangat setuju/ Sangat baik/ sangat sesuai/ Selalu : Diberi skor 4
- Setuju/ Baik/ Sesuai / Sering : Diberi skor 3
- Ragu-Ragu : Diberi skor 2
- Tidak setuju/ Tidak baik/ Tidak sesuai/ Tidak pernah : Diberi skor 1

Pada penelitian ini setiap responden diminta untuk memberikan responnya pada setiap pertanyaan dengan memilih salah satu diantara empat pilihan jawaban. Dan pada penelitian ini terdapat dua bagian penyataan yang meliputi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja.

Langkah-langkah kerja dalam pengolahan data dari kuisioner untuk menguji hipotesa adalah sebagai berikut :

1. Memberikan skor pada masing-masing jawaban responden
2. Memindahkan data berupa skor dari kuisioner kelembar tabulasi
3. Menghitung skor total total dari masing-masing variabel
4. Memindahkan data ke lembar kerja untuk siap diolah dan dianalisis
5. Dibuat kriteria penilaian berdasarkan persentase skor jawaban

Analisis Data

Untuk menjawab tujuan penelitian yang secara analisis deskriptif kuantitatif,dengan bantuan matriks yang meliputi : 1.)Budaya Organisasi yang diterapkan di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo, 2.) Motivasi Kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo, 3.)Berbagai upaya yang digunakan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo, 4.)Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo dengan analisis Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap satu variabel terikat. Rumusnya : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Dimana :

Y : Variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja

a : Konstanta

b : koefisien regresi

x_1 : Budaya Organisasi

x_2 : Motivasi

Data yang diperoleh dari responden menggunakan kuesioner yang berupa pertanyaan dalam bentuk skala likert , selanjutnya akan diianalisis dengan menggunakan aplikasi *SPSS.* Hal ini dikarenakan bahwa regresi ini hanya terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja sebagai Y. Sedangkan variabel independennya meliputi budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo terdapat di Desa Gelung merupakan salah satu desa di kecamatan Situbondo Propinsi Jawa Timur. Geografis Desa Gelung terletak di pantai utara Jawa Timur bagian timur dengan posisi $7^{o}35'$ – $7^{0}44'$ LS dan 113^{o} 30' – 114^{o} 42' BT. Selain itu di desa Gelung yang mana sebagai tempat dilaksanakan penelitian ini, yang secara administratif dibatasi oleh : 1.) Utara: Selat Madura, 2.) Timur : Kecamatan Mangaran, 3.) Selatan : Desa Duwet dan Kecamatan Situbondo 4.)Barat: Selat Madura

Kondisi Topografi dari daerah desa Gelung meliputi tambak 100 ha, sawah 383 ha dan pekarangan 122 ha. Kabupaten Situbondo merupakan salah satu kabupaten yang berada di sepanjang pantai utara jawa. Kondisi topografi desa Gelung dibagi dalam dua wilayah dimana bagian utara dan timur merupakan daerah dataran rendah, wilayah selatan dan barat merupakan wilayah pantai. Temperatur di desa Gelung sama dengan di kabupaten Situbondo yaitu antara $24,7^{0}$ - $27,9^{o}$ C dengan rata-rata hujan antara 994 mm - 1.503 mm/tahun dan daerah ini tergolong kering. Desa Gelung terletak dipinggir pantai 0 - 5 meter dari permukaan laut. Keadaan tanah menurut teksturnya, pada umumnya tergolong sedang 96,26 %, tergolong halus 2,75 % dan tergolong kasar 0,99%. Drainase tanah tergolong tidak tergenang 99,42 %, kadang-kadang tergenang 0,005 dan selalu tergenang 0,53 %. Jenis tanah daerah ini berjenis antara alain alluvial, Regosol,Gleysol, Renzine, Grumosol, Mediteran, Latosol dan Andosol.

Berdasarkan hasil survey balai desa Gelung pada tahun 2011, penduduk desa Gelung berjumlah 3.976 orang, yang terdiri dari laki-laki 1.976 orang dan perempuan 2000 orang. Menurut data yang diperoleh, ikan yang tertangkap di perairan Panarukan, tongkol, cakalang, layang, layur, cumi-cumi, cucut dan ikan lainnya.Hasil tangkapan ikan di Desa Gelung dipengaruhi oleh musim. Dimana musim puncak terjadi pada bulan Juli sampai bulan Oktober dan dimana terjadi pada musim kemarau, biasanya gelombang laut dalam keaadaan tenang sehingga tidak membahayakan nelayan dalam menangkap ikan. Musim sedang terjadi pada bulan April sampai bulan Mei. Sedangkan musim paceklik terjadi pada bulan Desember hingga bulan Maret, musim ini terjadi pada musim penghujan sehingga dapat menyebabkan gelombang laut yang besar, sehingga nelayan tidak melakukan operasi penangkapan ikan.

Sejarah BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo

Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Siubondo didirikan pada tanggal 9 mei 1985 dengan luas lahan 7,4 ha, dan mulai berjalan secara operasional pada 7 Februari 1987 dengan nama Proyek Pengendalian Budidaya Tambak (PPBT) Situbondo. Selanjutnya pada akhir tahun 1990 Proyek Pengendalian Budidaya Tambak (PPBT) Situbondo bekerja sama secara organisasi (KSO) pada PT.Sarana Adyboga Agung, Jakarta yang dalam ruang lingkup perikanan masih menjadi satu dengan Kementerian Pertanian. Pada masa pemerintahan KH. Abdurachman Wahid menerapkan adanya Kementrian Kelautan dan Perikanan dan hal ini mengakibatkan kerjasama organisainya (KSO) diambil alih oleh Ditjen Perikanan dan PT. Sarana Adyboga Agung melepas Proyek Pengendalian Budidaya Tambak (PPBT) Situbondo yang selanjutnya pada tanggal 1 Mei 2001 bergabung pada Balai Budidaya Air Payau Situbondo dengan surat Keputusan Menteri Perikanan dan Kelautan No.KEP.26D/MEN/2001.

Peran Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo

Guna mendukung keberhasilan pelaksanaan revitalisasi perikanan maka, perlu mengambangkan kegiatan ekonomi terpadu dalam pembangunan wilayah yang berbasis perikanan dengan melibatkan sektor yang terkait. Kawasan itu disebut dengan nama kawasan Minapolitan yang ditetapkan dengan keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan no. KEP.41/MEN/2009. Program minapolitan yang digulirkan oleh Kementrian Kelautan dan Perikanan sejak tahun 2009 diharapkan akan terlaksana sepenuhnya melalui percepatan peningkatan produksi dan pengembangan kawasan ekonomi yang saling terpadu.

Dalam menerapkan beberapa strategi utamanya, Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang mempunyai visi dan misi yang mana mengacu pada tujuan dari organisasi ini. Visi dari BBAP Divisi Pembenihan Udang yaitu mewujudkan Balai sebagai institusi pelayanan prima dalam pengembangan akuakultur yang berdaya saing, berkelanjutan dan sebagai sumber pertumbuhan ekonomi andalan, dan misi dari BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo yaitu :

1. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia
2. Menghasilkan, menerapkan dan mensosisalisasikan paket-paket teknologi akuakultur yang standar dan efisien
3. Menghasilkan induk dan benih dan unggul
4. Menerapkan sistem sertifikasi pelayanan perikanan dan pelayanan laboratorium
5. Melaksanakan sistem perikanan budidaya bertanggung jawab dan ramah lingkungan

Deskripsi Variabel

Dalam menganalisa budaya organisasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja di Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo didapat dari hasil kuesioner pada lampiran terdapat pada perincian di bawah ini :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	URAIAN (Variabel)	HARAPAN (Ideal)	FAKTA	Keterangan
1	Inovasi	528	397 (75,19%)	Sangat Baik
2	Stabilitas	528	291 (55,11%)	Baik
3	Agresivitas	528	427 (80,87%)	Sangat Baik
4	Orientasi Pada Orang	528	421 (79,73%)	Sangat Baik
5	Orientasi Pada Hasil	396	307 (77,52%)	Sangat Baik
6	Orientasi Pada Tim	528	415 (78,59%)	Sangat Baik
7	Orientasi Pada Detail	396	341 (86,11%)	Sangat Baik
	Jumlah	3432	2599 (533,12%)	

Sumber: Data diolah, 2012

Kesimpulan :

$\frac{\text{Jumlah Fakta (\%)}}{\text{Variabel}}$ x 100% = $\frac{533,12\ \%}{7}$ x 100% =76,16 %

Rata-rata budaya organisasi yang di laksanakan di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo sudah sangat baik

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	URAIAN (Variabel)	HARAPAN (Ideal)	FAKTA	Keterangan
	HARAPAN			
1	Pimpinan Yang Baik	132	106 (80,30%)	Sangat Baik
2	Jaminan Keamanan Kerja	132	100 (75,75%)	Sangat Baik
3	Penghargaan Dari Atasan	132	103 (78,03%)	Sangat Baik

4	Pensiun	132	113 (85,60%)	Sangat Baik
5	Perubahan Peraturan	132	89 (67,42%)	Baik
	MOTIF			
1	Pemenuhan Kebutuhan	132	106 (80,30%)	Sangat Baik
2	Harga Diri	132	100 (75,75%)	Sangat Baik
3	Peningkatan Status Sosial	132	80 (60,60%)	Baik
4	Peningkatan Ketrampilan	132	119 (90,15%)	Sangat Baik
5	Lingkungan Kerja Yang Baik	132	106 (80,30%)	Sangat Baik
	INSENTIF			
1	Upah	132	113 (85,60%)	Sangat Baik
2	Fasilitas Kerja	132	108 (81,82%)	Sangat Baik
3	Bonus	132	98 (74,24%)	Baik
4	Jaminan Kesehatan	132	105 (79,54%)	Sangat Baik
5	Rekreasi	132	121 (91,67%)	Sangat Baik
	Jumlah	1980	1567 (1187,07%)	

Sumber: Data diolah (lampiran 2), 2012

Kesimpulan :

$\frac{\text{Jumlah Fakta (\%)}}{\text{Variabel}}$ x 100% = $\frac{1187,07\ \%}{15}$ x 100%= 79,138

Rata-rata motivasi kerja yang di laksanakan di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo sudah sangat baik

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	URAIAN (Variabel)	Harapan (Ideal)	FAKTA	Keterangan
1	Standar Kualitas Kerja	396	333 (84,09%)	Sangat Baik
2	Standar Kuantitas Kerja	396	341 (86,11%)	Sangat Baik
3	Ketepatan Waktu Kerja	396	328 (82,82%)	Sangat Baik
4	Evaluasi Kerja	528	423 (80,11%)	Sangat Baik
5	Pencapaian Tujuan Kerja	528	438 (82,95%)	Sangat Baik
	Jumlah	2244	1863 (416,08%)	

Sumber: Data diolah (lampiran 2), 2012

Kesimpulan :

$\frac{\text{Jumlah Fakta (\%)}}{\text{Variabel}}$ x 100%, $\frac{416,68\ \%}{5}$ x 100% = 83,216 %

Rata-rata kinerja yang dicapai di BBAP divisi pembenihan udang Situbondo sudah sangat baik

Uji asumsi klasik dipergunakan sebagai prasyarat sebelum dilakukannya analisis regresi linier berganda. Hal ini disebabkan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi beberapa asumsi dasar. Sebaliknya jika asumsi dasar tidak terpenuhi mengakibatkan estimasi koefisiennya menjadi tidak akurat yang pada akhirnya dapat menimbulkan interpretasi dan kesimpulan yang salah. Adapun asumsi-asumsi dasar yang digunakan pada model regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Hasil Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas data menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data menggunakan Rumus Kolmogorov Smirnov

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
X_1	0,074
X_2	0,268
Y	0,098

Sumber: Data diolah (lampiran 3), 2012

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa untuk ketiga variabel yang diuji (X_1, X_2, dan Y) dinyatakan berdistribusi normal karena nilai Sig. masing-masing variabel > 0,05.

b). Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedasitas dalam penelitian digunakan metode S*pearman's rho* dengan cara menyusun korelasi rangka antara variabel bebas dengan absolut residual pada taraf $\alpha = 0,05$. Adapun hasil uji heterokedastisitas disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedasitas dalam Penelitian dengan Metode S*pearman's rho*

Variabel bebas	Spearman's rho
X_1	0,981
X_2	0,347

Sumber: Data diolah (lampiran 3), 2012

Dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi (probabilitas) lebih besar dari $\alpha = 0,05$ jadi residual konstan tidak dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan dalam homoskedastisitas.

c). Uji Multikolineritas

Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebas. Nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolineritas dalam model regresi disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas dalam Model Regresi

Variabel Bebas	Nilai VIF
X_1	1,204
X_2	1,204

Sumber: Data diolah (lampiran 3), 2012

Diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini < 10 dan nilai tolerancenya > 0,1, sehingga dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolineritas atau tidak hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi.

d) Hasil Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya auto korelasi pada persamaan penduga dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson Test*. Dengan nilai DW yaitu antara 1,65 sampai 2,35 ($1,65 \leq DW \leq 2,35$). Dari hasil analisa diperoleh nilai DW sebesar 2,088 sehingga dapat disimpulkan pada model ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang selanjutnya juga dilakukan pengujian hipotesis melalui,koefisien determinasi, uji F dan uji t. Adapun rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda dapat disajikan pada tabel sebagai berikut

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig t	Keterangan

Budaya Organisasi (X_1) Motivasi Kerja (X_2)	0,081 0,428	5,345 18,447	0,000 0,000	Signifikan Signifikan
Konstanta = 70,041 R = 0,973 R^2 = 0,948 F_{hitung} = 271,030 F_{tabel} = 3,32 T_{tabel} = 2,042				

Sumber: Data diolah, 2012

Dari hasil regresi berganda yang dilakukan anatar variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu (Y) diperoleh hasil Y = 70,041 + 0,081 X_1 + 0,428 X_2

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel. Analisa diatas menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 memiliki hubungan searah karena tanda positif di dua variabel bebas dinaikkan maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat (kinerja).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi diatas adalah sebesar 0,948 yang menunjukkan bahwa sebesar 94% kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model

b.Uji F

Uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X_1) dan dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) tenaga kerja di maka BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo

Tabel 10. Hasil Uji F Menguji Pengaruh budaya organisasi (X_1) dan dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) tenaga kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.917	2	8.959	271.030	.000(a)
Residual	.992	30	.033		
Total	18.909	32			

Sumber: data kuesioner diolah, 2012

F hitung dari tabel diatas sebesar 271,030 sedangkan dari data diperoleh nilai regresion (df) sebesar 2 dan residual (df) sebesar 30, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,32. Ini berarti F hitung (271,030) > F tabel (3,32). Maka variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dapat diterima atau budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja (Y).

c. Uji T

Dalam uji T diketahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu budaya orgasnisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga kerja (Y), sehingga dapat diketahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak

Tabel 11. Hasil Uji T Menguji Pengaruh Budaya Orgasnisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Tenaga Kerja (Y)

Variabel	Koef. regresi	T tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
X_1	0,081	2,042	5,346	0,000	Signifikan
X_2	0,428	2,042	18,447	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2012

Berdasarkan tabel yang didapat dari uji T, diperoleh T hitung pada variabel Budaya organisasi (X_1) sebesar 5,346 sedangkan T tabel pada signifikasi 95% sebesar 2,042. Maka T hitung (5,346) >T tabel (2,042), dengan asumsi secara parsial (individu) variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dari tenaga kerja

Pada variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai T hitung sebesar 18,447 sedangkan T tabel pada pada signifikasi 95% sebesar 2,042. Maka T hitung (18,447) > T tabel (2,042), dengan asumsi secara parsial (individu) variabel motivasi kerja berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja tenaga kerja.

Variabel motivasi kerja mendapatkan nilai T hitung paling besar daripada budaya organisasi, hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan perwujudan semangat kerja yang mana suatu keinginan dan kebutuhan tenaga kerja didapatkan dari hasil kerja yang telah dilaksanakannya.

Implikasi Hasil Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan hipotesis yang ada pada penelitian ini dan telah terbukti dapat diterima, maka dapat disarankan pada pihak BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo terutama dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel prediktor yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian, keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka pihak BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo dapat memberikan perhatian terutama pada :

- Budaya Organisasi

Dalam menerapkan budaya organisasi diperlukan suatu keyakinan individu tenaga kerja terhadap suatu pelaksanaan kerja yang ada di BBAP divisi pembenihan udang situbondo. Sehingga dalam pelaksanaanya budaya organisasi dapat membentuk karakter kerja, dan perlu diterapkan melalui indikator-indikator budaya organisasi yang meliputi:

a.Inovasi

Dengan adanya suatu cara atau tips bekerja, akan memberikan suatu ide maupun gagasan baru yang dapat membangkitkan kinerja dari tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo.

b.Stabilitas

Tenaga kerja akan merasa nyaman jika di dalam lingkungan kerjanya mempunyai kecocokan dengan tenaga kerja lainnya.

c.Agresivitas

Pelaksanaan kerja oleh tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo akan sesuai harapan dari pimpinan, jika tenaga kerjanya mempunyai suatu semangat kerja yang tinggi.

d.Orientasi Pada Orang

Perhatian pimpinan kepada bawahan sangat diperlukan, guna memahami tiap indivu tenaga kerja untuk menetralisir dan mengendalikan suatu hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban kerja

e. Orientasi Pada Hasil

Segala hasil kerja yang diperoleh tenaga kerja dapat menjadi bahan yang dikaji lewat program kerja tahunan di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo, sehingga kualitas kerja dapat diupayakan dengan baik oleh seluruh tenaga kerja

f. Orientasi Pada Tim

Pembagian kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo sudah terbagi menurut struktur organisasi, sedangkan untuk menjaga kerjasama yang baik dalam tim kerja diperlukan unsur kekeluargaan yang berfungsi sebagai perwujudan kerjasama dalam lingkungan kerja

g. Orientasi Pada Detail

Perhatian pimpinan maupun bawahan terhadap hal-hal yang kurang diperhatikan dalam pelaksanaan kerjanya menjadi sangat penting untuk dilakukan. Hal ini juga yang berperan untuk menjaga dan mengendalikan kepekaan seluruh tenaga kerja terhadap kegiatan kerjanya selama berada di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo

- Motivasi Kerja

Untuk mendorong tenaga kerja dalam meningkatkan kinerjanya, diperlukan motivasi yang dapat memunculkan semangat kerja dalam jangka panjang. Hal ini perlu memuaskan tenaga kerja dalam pemberian insentif kerja yang selanjutnya dapat memunculkan semangat kerja dari diri tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Pembenihan Udang Situbondo perlu memadukannya dengan budaya organisasi. Dari berbagai pelaksanaan motivasi kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo, hal yang prioritas dan dapat diusahakan untuk ditingkatkan yaitu meliputi:

a.Harapan

Tenaga kerja menginginkan pimpinan yang baik, bertanggung jawab dan memperhatikan tenaga kerja, adanya jaminan kerja, penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja, program pension nyang dikelola dengan baik dan jika ada perubahan peraturan disepakati terlebih dahulu antara atasan dan bawahan di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo

b.Motif

Berbagai hal yang ada dalam diri tenaga kerja, mempunyai tujuan dalam bekerja di di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo. Hal tersebut diantaranya adanya pemenuhan kebutuhan ekonomi, harga diri dalam bekerja, status sosial dalam masyarakat, meningkatkan keterampilan dan mempunyai lingkungan kerja yang baik.

c.Insentif

Demi memuaskan tenaga kerja dalam bekerja di di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo terdapat suatu pemuas kerja yang terdiri dari upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaannya, adanya fasilitas yang dapat menunjang dalam bekerja, pemberian bonus, jaminan kesehatan dan rekreasi.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang diterapkan BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo sudah cukup baik, hal ini dikarenakan agresivitas tenaga kerja, tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga orientasi kerja pada masing-masing individu dapat menunjang kerja tim dalam melaksanakan tujuan kerja di BBAP divisi pembenihan udang Situbondo

2. Motivasi kerja yang dilaksanakan di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo sudah sangat baik, hal ini dikarenakan pada harapan tenaga kerja terhadap suatu motif kerja dalam melaksanakan pekerjaannya telah sesuai dengan pemberian insentif kerja yang diberikan pimpinan terhadap segenap tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo.
3. Berbagai upaya yang dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja melalui budaya organisasi dan motivasi kerja sudah cukup baik dalam pelaksanaannya, karena hubungan pimpinan dan bawahan terdapat keterbukaan dalam membicarakan kendala kerjanya.
4. Pengaruh budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga kerja di BBAP Divisi Pembenihan Udang Situbondo memiliki hubungan searah adanya kecocokan kondisi lingkungan kerja dengan tenaga kerja, sehingga dapat memotivasi tenaga kerja dengan cara melaksanakan pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut dapat pula disampaikan beberapa saran yang didasarkan pada temuan teoritis dan empiris serta untuk kepentingan penelitian selanjutnya, maupun untuk kepentingan praktis dapat disampaikan saran sebagai berikut :

Bagi pihak Balai Budidaya Air Payau Divisi Pembenihan Udang Situbondo perlu meningkatkan budaya organisasi yang kuat melalui pemberian kebiasaan berperilaku tenaga kerja pada saat pelaksanaan kerja dengan cara menjaga kestabilitasan kerja agar tenaga kerja mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bagi pemerintah melalui Disnaker setempat perlu adanya hubungan kemitraan antara Disnaker dengan instansi atau lembaga yang dapat menjadi mitra Disnaker untuk menunjang tenaga kerja yang mana akan digunakan sebagai pendukung suatu pelaksanaan kebijakan tentang budaya organisasi dan motivasi kerja dalam instansi atau lembaga.

Bagi penelitian selanjutnya, maka hasil penelitian ini menjadi dasar penelitian mengenai perilaku individu dan kelompok yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Pertama, Cetakan Kedua). Penerbit Kencana. Jakarta

Cartwright, Jeff.1999. *Cultural Transformation*. Pearson Education Limited. London

Chandra, *et.al*. 2008. Teknik Motivasi Karyawan Untuk meningkatkan Kinerja Perusahaan. Universitas Kristen Krida Wacana

Mutmainnah, Sri, 2008. Penelitian Ilmu manajemen dan Bisnis Vol:3. Jurnal Plans. Medan

Nazir, Moh, 2005. Metode Penelitian. Cetakan Keenam. Penerbit Ghalia. Jakarta

Ndraha, Taliziduhu. 1999. Pengembangan Teori Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta

Singarimbun, M dan Effendi, S. 1995. MetodePenelitian Survey. LP3ES. Jakarta