

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAAKPSI DAN BAUK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

TESIS



OLEH :

MURNI SUKMAWATI
NIM : 02.40814

*Tesis diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2005**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ya Allah.....

Terimakasih atas Rahmat yang telah Kau berikan kepadaku
Hari ini suatu kebahagiaan baru telah ku dapatkan lagi dari-Mu
Tak henti Syukur ku panjatkan kehadiran-Mu Tuhan
Tuhan Jadikanlah aku hambamu yang selalu bersyukur

Ya Allah.....

Hari ini adalah lembaran baru bagiku
Aku berdiri di sini karena izin-Mu Ya Allah
Tak pernah aku meragukan kekuasaa-Mu

Ya Allah.....

Aku mampu berdiri tegap sampai hari ini
Bukanlah karena aku kuat dan hebat
Tapi karena Kau telah memilihku hari ini
(Inspirasi dari syair lagu milik Joy Tobing)

Karyaku ini aku persembahkan untuk
Segenap keluargaku tercinta :

Ayahanda Muchtar Bagindo Marajo (Alm), Ibundaku Hj. Yusna Jamin,
Suamiku tercinta Mas Paidi, Anak-anakku tersayang Sukra dan Fajri
(you are my inspiration and motivation, tanpa kalian ini tidak ada artinya),
kakak-kakak, adik dan keponakanku, terima kasih.

Special Thank's to : Lusi (you are the best),
Ari, Yanti, Al, uni Yuni, Ulva, Uni Novi, Net, Raymond & Asmara
serta seluruh teman-temanku AP Angkatan 2002
yang tak tersebutkan namanya satu persatu

Januari, 2005
Murni

ABSTRACT

Murni Sukmawati. 2005. *The Contribution of Work Motivation and Organizational Culture toward Performance of employees at BAAKPSI and BAUK Universitas Negeri Padang*. Thesis. Graduate Program of State University of Padang.

Based on the brief survey in the field, it was found that BAAKPSI and BAUK employees performance of State University of Padang has been relatively unsatisfactory. It was assumed that the low performance was partly due to low work motivation and organizational culture of the employees.

This study aimed at knowing the contribution of work motivation and organizational culture to BAAKPSI and BAUK employees performance of State University of Padang. Three hypotheses were proposed. **First**, work motivation had significant contribution to performance. **Second**, organizational culture had significant contribution to the performance. **Third**, work motivation and organizational culture of the employees together had significant contribution their performance.

This research population were BAAKPSI and BAUK employees who which is have Public Civil Servant (PNS) status. The sampels were chosen by using stratified random proportional sampling technique, considering years of service, strata and education level, the yielded sampels were 63 people. The data were collected to through the use of questionner in form of Likert scale, and analysed using correlation statistical methods and regression.

This research indicated : (1) correlation (r_{y_1}) between work motivation (X_1) with officer performance (Y) equal to 0.515 with determination coefficient (r_2) equal to 0.266. Contribution given by work motivation (X_1) to employee performance (Y) equal to 26.6%; (2) correlation (r_{y_2}) between organizational culture (X_2) with officer performance (Y) equal to 0.556 with determination coefficient (r_2) equal to 0.309. Contribution given by organizational culture (X_2) to al employee performance (Y) equal to 30.9%; (3) correlation ($r_{y_{12}}$) between work motivation (X_1) and organizational culture (X_2) al together to employee performance (Y) equal to 0.684 with determination coefficient (r_2) equal to 0.468. The contribution given by work motivation (X_1) and organizational culture (X_2) al together to employee performance (Y) equal to 46.8 %.

Therefore it can be concluded that work motivation and organizational culture give significant contribution to BAAKPSI and BAUK employee performance. Pursuant to that finding, work motivation work and organizational culture should get special attention from all heads so that their performance would be a fact.

ABSTRAK

Murni Sukmawati. 2005. *Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti melihat bahwa kinerja pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang relatif rendah. Peneliti menduga bahwa rendahnya kinerja pegawai tersebut antara lain disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dan budaya organisasi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang, melalui tiga hipotesis. **Pertama**, motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai. **Kedua**, budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai. **Ketiga**, Motivasi kerja pegawai dan budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

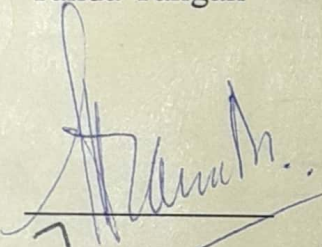
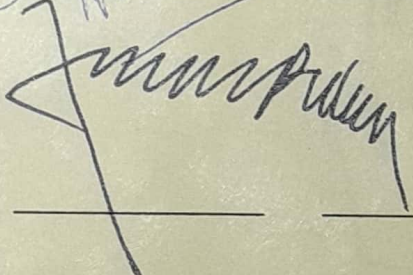
Populasi penelitian ini adalah pegawai BAAKPSI dan BAUK yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penarikan sampel menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan strata masa kerja dan tingkat pendidikan yang menghasilkan sampel sebanyak 63 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbentuk skala Likert, dan dianalisis dengan menggunakan metode statistik korelasi dan regresi.

Pada penelitian ini ditemukan : (1) korelasi (r_{y1}) antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.515. dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.266. Jadi kontribusi yang diberikan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 26.6%; (2) korelasi (r_{y2}) antara budaya organisasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.556. dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.309. Jadi kontribusi yang diberikan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 30.9%; (3) korelasi (r_{y12}) antara motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.684. dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.468. Jadi kontribusi yang diberikan motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 46.8%.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang. Berdasarkan temuan itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dan budaya organisasi harus mendapatkan perhatian khusus dari para pimpinan sehingga kinerja yang kita harapkan menjadi suatu kenyataan.

Persetujuan Akhir Tesis

Nama Mahasiswa : *Murni Sukmawati*
NIM. : 40814

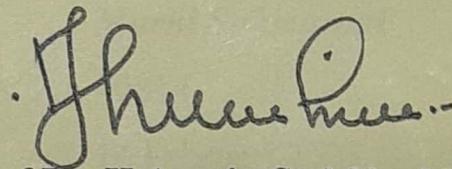
N a m a	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. H. M. Dachnel Kamars, M.A.</u> Pembimbing I		<u>23/2/2005</u>
<u>Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>23 2005</u> <u>02</u>

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang



Prof. Dr. H. Prayitno, M.Sc.Ed.
NIP. 130 227 816

Ketua Program Studi/Konsentrasi

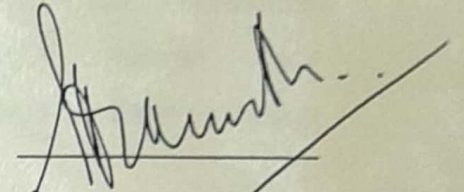


Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A., Ed.D.
NIP. 130 215 598

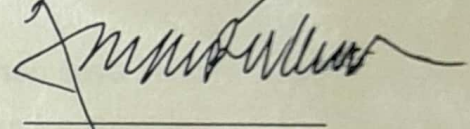
**Persetujuan Komisi
Ujian Tesis Magister Kependidikan**

No **N a m a** **Tanda Tangan**

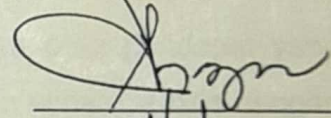
1. Prof. Dr. H. M. Dachnel Kamars, M.A.
(Ketua)



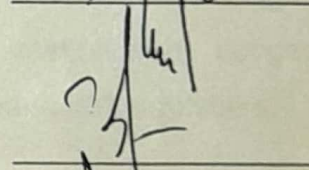
2. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
(Sekretaris)



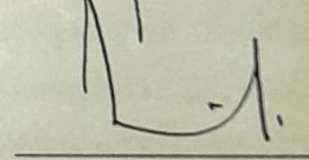
3. Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph.D.
(Anggota)



4. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.
(Anggota)



5. Dr. Yahya, M.Pd.
(Anggota)



Mahasiswa :

Nama : *Murni Sukmawati*

NIM. : 40814

Tanggal Ujian : 16 Februari 2005

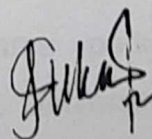

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 17 Februari 2005

Saya yang menyatakan,

Murni Sukmawati

NIM. 40814

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim, puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul "Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Keberhasilan penulisan tesis ini berkat usaha keras penulis serta dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan tulus penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Dachnel Kamars, M.A. dan Dr. Kasman Rukun, M. Pd. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediannya meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukan mereka, untuk membimbing dan memberi arahan pada penulis, sehingga tesis ini dapat selesai dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd., Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph.D., Dr. Yahya, M. Pd., selaku kontributor (dosen penguji) yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa masukan dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan berbagai kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Rektor Universitas Negeri Padang melalui Kepala Biro Administrasi Umum dan Keuangan UNP yang telah memberi izin dan kemudahan pelaksanaan pengumpulan data, serta para pegawai yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian.
6. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Pembantu Dekan I, II, III dan rekan-rekan pegawai FIP UNP yang telah dukungan, bantuan dan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UNP.
7. Ayahanda (alm), Ibundaku tercinta, Suami dan anak-anakku tersayang serta semua saudara dan ponakanku. Terimakasih atas do'a-do'anya. Berkat do'a, dukungan moril dan materilnya sehingga penulis mampu melalui semua halangan dan rintangan dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang S2 ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2002, terutama Lusi Susanti, Hanif Alkadri, Netrawati, Jumadiah dan Raymon yang telah memberikan bantuan yang tak ternilai dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga Allah membalas segala bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Selanjutnya, penulis menyadari bahwa tesis ini belumlah sempurna, oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi penyempurnaan tesis ini. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat adanya Amin.

Padang, Januari 2005
Penulis,

Murni Sukmawati

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	8
A. Kajian/Landasan Teori.....	8
1. Kinerja Pegawai.....	8
2. Motivasi Kerja.....	15
3. Budaya Organisasi.....	21
B. Penelitian Yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berfikir.....	29
D. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Wilayah Penelitian.....	33
B. Metode Penelitian.....	33

C.	Populasi dan Sampel.....	34
D.	Definisi Operasional.....	39
E.	Instrumen Penelitian.....	42
F.	Uji Coba Instrumen.....	46
G.	Analisis Data.....	49
BAB IV. HASIL PENELITIAN.....		54
A.	Deskripsi Data.....	54
1.	Kinerja Pegawai (Y).....	54
2.	Motivasi Kerja (X1).....	56
3.	Budaya Organisasi (X2).....	58
B.	Pengujian Persyaratan Analisis.....	60
1.	Data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak.....	60
2.	Pemeriksaan Normalitas Data.....	60
3.	Pemeriksaan Homogenitas.....	62
4.	Pemeriksaan Kemandirian antar variabel Bebas.....	63
5.	Uji Linieritas.....	64
C.	Pengujian Hipotesis.....	66
1.	Hipotesis Pertama.....	66
2.	Hipotesis Kedua.....	68
3.	Hipotesis Ketiga.....	71
D.	Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....		78
A.	Kesimpulan.....	78
B.	Implikasi.....	79
C.	Saran-saran.....	83

KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 3.1. Jumlah Pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang.....	34
Tabel 3.2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Tingkat pendidikan dan Masa Kerja.....	36
Tabel 3.3. Hasil Perhitungan Sampel.....	38
Tabel 3.4. Jumlah penyebaran sampel Berdasarkan Strata.....	49
Tabel 3.5. Kategori jawaban Pernyataan.....	43
Tabel 3.6. Kisi-Kisi Variabel Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 3.7. Kisi-Kisi Variabel Motivasi Kerja.....	45
Tabel 3.8. Kisi-Kisi Variabel Budaya Organisasi.....	45
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y).....	54
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X1).....	56
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi (X2).....	58
Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	61
Tabel 4.5. Hasil Analisis Homogenitas Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).....	63
Tabel 4.6. Uji Kemandirian antar Variabel Bebas.....	64
Tabel 4.7. Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65
Tabel 4.8. Uji Linieritas Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65
Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	67
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	67
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	68
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	69

DAFTAR ISI

Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Sederhana Budaya Organisasi (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	69
Tabel 4.14	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Budaya Organisasi (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	70
Tabel 4.15	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	71
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Ganda Motivasi Kerja (X ₁) dan Budaya Organisasi (X ₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	72
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Motivasi Kerja (X ₁) dan Budaya Organisasi (X ₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	72
Tabel 4.18	Rangkuman Hasil Analisis Sumbangan Relatif dan Efektif Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.....	73
Tabel 4.19	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial.....	74
Tabel 4.20	Rangkuman Pengujian Ketiga Hipotesis.....	77

DAFTAR GAMBAR

		halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Hubungan Variabel-variabel Penelitian.....	32
Gambar 4.1.	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai.....	55
Gambar 4.2.	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	57
Gambar 4.3.	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

		halaman
Lampiran I.	Tugas Pegawai Universitas Negeri Padang.....	90
Lampiran II.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	100
Lampiran III.	Uji Validitas.....	104
Lampiran IV.	Uji Reliabilitas.....	114
Lampiran V.	Uji Tingkat Pemahaman Instrumen.....	122
Lampiran VI.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah uji Coba.....	124
Lampiran VII.	Angket Penelitian.....	127
Lampiran VIII.	Data Penelitian.....	143
Lampiran IX.	Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel.....	145
Lampiran X.	Tingkat Ketercapaian Hasil Angket.....	147
Lampiran XI.	Klasifikasi Skor Masing-masing Variabel.....	149
Lampiran XII.	Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Variabel X1 dan X2.....	151
Lampiran XIII.	Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	152
Lampiran XIV.	Histogram dan Kurva Normal Masing-masing Variabel.....	156
Lampiran XV.	Uji Normalitas.....	158
Lampiran XVI.	Uji Homogenitas.....	162
Lampiran XVII.	Uji Kemandirian antar Variabel Bebas.....	165
Lampiran XVIII.	Uji Linearitas Variabel	166
Lampiran XIX.	Regresi Linear Sederhana Variabel X1 terhadap Y..	168
Lampiran XX.	Regresi Linear Sederhana Variabel X2 terhadap Y..	170
Lampiran XXI.	Regresi Berganda Variabel X1 dan X2 terhadap Y...	172
Lampiran XXII.	Korelasi Parsial.....	175
Lampiran XXIII.	Surat Izin Penelitian.....	177

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatan operasional pada suatu lembaga pendidikan, diperlukan pegawai yang profesional yang dapat mengembangkan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Keberadaan pegawai dalam suatu lembaga pendidikan ikut menentukan keberhasilan lembaga pendidikan tersebut, karena tenaga akademik tidak mungkin dapat menjalankan tugasnya dengan baik bila tidak didukung oleh pegawai atau tenaga administrasi.

Seorang pegawai dituntut untuk memiliki kreatifitas, tanggung jawab, kesungguhan dan keseriusan dalam bekerja dengan efisien dan efektif serta dapat bekerja sama sehingga tercipta budaya organisasi yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Indikatornya, antara lain pegawai harus mampu memberikan pelayanan yang prima, memiliki perencanaan yang matang, serta dapat memberikan informasi yang diperlukan di samping menyusun laporan secara periodik dan terstruktur. Pegawai harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, ramah, bersahabat dan mengikuti perkembangan informasi dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Apabila seorang pegawai telah memenuhi kriteria tersebut, diharapkan akan memberikan hasil kerja yang baik pula. Setiap pegawai diharapkan memiliki suatu tujuan yang jelas dalam

melaksanakan tugas, karena tujuan tersebut dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang. Karena itu sangat diperlukan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pegawai baik dalam hal proses penerimaan, penempatan, pembinaan dan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan mereka, serta mampu menciptakan budaya kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Fenomena di lapangan berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan di BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang terlihat gejala-gejala bahwa kinerja pegawai belum memadai bahkan cenderung rendah. Masih banyak ditemui pegawai yang suka mengulur-ulur waktu dalam bekerja, suka memumpuk-numpuk pekerjaan, santai sambil membaca koran pada saat jam kerja, melaksanakan pekerjaan kalau disuruh atasan, semangat dan gairah kerja yang menurun, berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan melempar tanggung jawab, sering terjadi konflik antar pegawai maupun dengan atasan. Tidak adanya suatu perencanaan yang baik dalam pelaksanaan proses pelayanan, layanan administratif dan informasi yang kurang menyenangkan, menyusun laporan yang tidak kumulatif sehingga terkesan terburu-buru dan kurang perencanaan. Merupakan suatu gejala yang umum ditemui saat jam kerja berlangsung.

Keadaan pegawai seperti yang tergambar di atas yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai tersebut. Hal ini merupakan suatu masalah yang belum dapat diatasi secara tuntas. Walaupun telah

ada penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja seperti Abbas (2000) yang melakukan penelitian terhadap kinerja kepala sekolah SMK dari sisi kebiasaan berkomunikasi dan motivasi kerja dan Pohan (2002) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan Administrasi IAIN Sumatera Utara dari sisi kemampuan pengembangan diri dan budaya organisasi, sedangkan penelitian tentang kinerja pegawai dari sudut pandang motivasi kerja dan budaya organisasi sejauh pengetahuan penulis belum pernah diteliti. Karena penulis meyakini adanya sumbangan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang, untuk itu perlu dilakukan penelitian secara ilmiah dan alamiah dengan harapan dapat mencarikan jalan keluar untuk mengatasi masalah kinerja pegawai ini.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja yang dimiliki oleh para pegawai sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan tersebut. Anoraga (1992), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya, adalah : 1) inteligensi, 2) sikap, 3) minat, 4) motivasi, 5) pengetahuan manajemen, 6) keadaan fisiologis, 7) insentif atau gaji, 8) keamanan dan perlindungan dalam bekerja, 9) sarana dan prasarana, dan 10) gaya kepemimpinan. Adian (1996), mengemukakan tujuh variabel

yang berhubungan dengan kinerja yang efektif yaitu 1) motivasi, 2)kebiasaan, 3) pengertian, 4) organisasi pendukung, 5) budaya organisasi, 6) umpan balik, dan 7) kesahihan.

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada latar belakang permasalahan dan teori-teori yang dikemukakan oleh Anoraga (1992) dan Adian (1996), maka disimpulkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah: 1) motivasi kerja, 2) disiplin kerja, 3) kecerdasan emosional, 4) budaya organisasi, 5) situasi kerja, 6) sikap berkomunikasi, 7) pengalaman kerja, 8) kerjasama, 9) pengetahuan administrasi, dan 10) kompensasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas terlihat bahwa cukup banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini, peneliti membatasi hanya pada faktor motivasi kerja dan budaya organisasi, karena kedua variabel ini diduga cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Pemilihan faktor ini diperkuat hasil pra survey oleh peneliti yang menemukan bahwa masalah motivasi kerja dan budaya organisasi terlihat dominan di Universitas Negeri Padang. Dengan demikian fokus penelitian ini hanya pada pengungkapan besarnya kontribusi motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri

Padang. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi di lingkungan BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang yang berstatus pegawai negeri sipil.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Berapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang ?
- b. Berapa besar kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang ?
- c. Berapa besar kontribusi motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang.
- b. Besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang.

- c. Besarnya kontribusi motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis bagi :

- a. Karyawan, untuk menambah pengetahuan, meningkatkan motivasi kerja dan memperbaiki budaya organisasi dalam bekerja di masa yang akan datang.
- b. Para Pimpinan (Pembantu Rektor II, Ka. Biro, Kabag dan Kasubag), sebagai bahan masukan untuk lebih memperhatikan dan berupaya membina, meningkatkan dan mengawasi motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam lingkungannya agar dapat ditingkatkan kinerja karyawan pada BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang.
- c. Peneliti sendiri, untuk menambah wawasan, pengembangan ilmu dan memotivasi diri guna menciptakan budaya organisasi yang kondusif dalam bekerja.
- d. Disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu yang positif bagi pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja.

- e. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Negeri Padang.