

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DIKLAT, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA WISMA WERDHAPURA DENPASAR

I Ngurah Santika¹, Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ngurahsantika24@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan tidak terkecuali lembaga pemerintahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, diklat, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Diklat, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources in an organization are a very important factor in carrying out activities in the organization. Companies of any form and type are required to improve the quality of human resources so that there is an increase in employee performance and can contribute to improving company performance, including government institutions.

This study aims to determine the influence of organizational culture, training, and intrinsic motivation on employee performance at Wisma Werdhapura Denpasar. The sample in this study was 59 employees at Wisma Werdhapura Denpasar. The sample determination method in this study is a saturated sampling method. Data collection methods used in this research observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this study was linear regression analysis through the SPSS version 25 program.

Based on the results of the analysis, this study shows that organizational culture has a positive and significant effect on employees at Wisma Werdhapura Denpasar. Training has a positive and significant effect on employee performance at Wisma Werdhapura Denpasar. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance at Wisma Werdhapura Denpasar.

Keywords: Organizational Culture, Training, Intrinsic Motivation, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat menjadi ASN adalah pegawai negeri yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang mengabdikan dan bekerja untuk pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang didalamnya termuat seluruh peraturan mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintah Daerah dalam menerapkan peraturan tersebut maka dibuatkan peraturan lebih rinci dan terpisah, tetapi harus tetap berpatokan dan tidak boleh menyimpang dari Undang-Undang yang berlaku, sehingga tugas pokok dan fungsi pegawai dijalankan sesuai dengan pembagiannya, dengan tujuan utama adalah memberikan pelayanan publik yang prima dan dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat (Anggaryani:2022).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan tidak terkecuali lembaga pemerintahan. Menurut Hasibuan (2018:2)

Menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan,

kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tujuh indikator (Mangkunegara 2017:80);, yaitu a) kuantitas kerja, b) kualitas kerja, c) prosedur kerja, d) kreativitas, e) inisiatif, f) kerja sama dan g) kehadiran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan Bagian Kepegawaian di Wisma Werdhapura Denpasar mengatakan adanya penurunan kinerja pegawai dari tahun 2020 sampai tahun 2021. Dan berikut merupakan data penilaian kinerja pegawai Wisma Werdhapura Denpasar dari tahun 2020 sampai tahun 2021

Tabel 1
Penilaian Kinerja Pegawai
Wisma Werdhapura Denpasar

Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Orang	Persentase (%)	Jumlah Orang	Persentase (%)
Baik	35	59,32	32	54,23
Cukup	22	37,29	21	35,60
Kurang	2	3,39	6	10,17
Total	59	100,00	59	100,00

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai yaitu pada tahun 2021 hanya 32 orang pegawai (54,23%) yang mendapat nilai baik dibandingkan dengan tahun 2020 sebanyak 35 orang (59,32%). Kriteria penilaian kinerja cukup menurun dari 22 orang (37,29%) pada tahun 2020 menjadi 21 orang (35,60%) di tahun 2021. Dan kriteria penilaian kinerja karyawan dengan nilai kurang baik bertambah dari 2 orang (3,39%) pada tahun 2020 menjadi 6 orang (10,17%) di tahun 2021.

Salah Satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain yaitu budaya organisasi (Wibowo,2018). Budaya organisasi menurut Robbins (2015), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Wisma Werdhapura Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih ditemukan pegawai yang tidak taat terhadap peraturan terkait jam kedatangan. Sehingga dapat diketahui permasalahan dalam budaya organisasi di Wisma Werdhapura Denpasar yaitu kecenderungan keterlambatan karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Berikut merupakan data tingkat absensi pegawai Wisma Werdhapura Denpasar Tahun 2021:

Tabel 2
Tingkat Absensi Pegawai
Wisma Werdhapura Denpasar
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	Persentase
1	2	3	4 = (3:2x100%)
Januari	59	3	5,08%
Februari	59	4	6,78%
Maret	59	3	5,08%
April	59	4	6,78%
Mei	59	5	8,47%
Juni	59	5	8,47%
Juli	59	4	6,78%
Agustus	59	3	5,08%
September	59	5	8,47%
Oktober	59	4	6,78%
November	59	4	6,78%
Desember	59	6	10,16%
Rata-Rata			7,06%

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas menunjukkan tingkat absensi karyawan dengan rata-rata persentase yang tergolong masih lumayan tinggi

yaitu di angka 7.06%. Sedangkan tingkat absensi yang dapat ditolerir oleh pimpinan perusahaan adalah 2%

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Junaidi & Susanti (2019), Meutia & Husada (2019, Kuswati (2020), dan Yuliana, dkk. (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurunnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh program pendidikan dan pelatihan (diklat). Menurut Nitisemito (2017:86) memberikan pengertian tentang Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Wisma Werdhapura Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan diklat adalah kurangnya pengadaan jadwal diklat secara teratur untuk keseluruhan pegawai guna meningkatkan kemampuan, wawasan dan keterampilan dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu diklat juga dapat mengoptimalkan seluruh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maupun menyelesaikan suatu masalah didalam organisasi.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aqsa (2019), Nurbeti & Sitepu (2020), Ameen & Baharom (2019), dan Niati, dkk. (2021) mengatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Jufrizen (2019) menunjukkan bahwa variabel diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berikut merupakan data diklat yang pernah dilaksanakan oleh bagian kepegawaian untuk pegawai Wisma Werdhapura Denpasar :

Tabel 3
Data Diklat Yang Dilaksanakan Untuk Pegawai Wisma Werdhapura Denpasar Tahun 2021

No	Jenis Diklat	Bulan	Jumlah (Orang)
1	Diklat Kompetensi dan Keahlian	Oktober 2021	20
2	Diklat Persiapan Menghadapi Perubahan Lingkungan (New Normal)	November 2021	6
3	Diklat Eco Hotel Manajemen	Februari, April, dan Desember 2021	6

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah diklat yang sudah berlangsung di Wisma Werdhapura Denpasar masih dikategorikan kurang pelaksanaannya, serta jumlah pegawai yang mengikuti diklat pada tahun 2021 hanya berjumlah 32 orang dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 59 orang. Hal tersebut menggambarkan bahwa hampir setengah dari seluruh pegawai di Wisma Werdhapura Denpasar belum mengikuti diklat yang sudah

dilaksanakan oleh bagian Kepegawaian.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang yang salah satunya disebabkan adanya dorongan untuk dapat berprestasi. Motivasi Intrinsik pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi individu itu sendiri maupun pihak organisasi (Siagian, 2018:140).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Wisma Werdhapura Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan motivasi intrinsik adalah Kurangnya kesempatan promosi yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Promosi bertujuan mengembangkan keterampilan pegawai sehingga dengan diberikannya kesempatan promosi kepada pegawai akan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu masih kurangnya pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai karyawannya. Pengakuan adalah suatu bentuk umpan balik atas hasil kerja yang telah diraih. Selain memberikan kesempatan untuk promosi, pengakuan bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai agar kinerjanya lebih meningkat.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2019), Widiantari & Santoso (2019), Taufek & Mustafa (2018), dan Yusuf (2021) mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad et al. (2019) menunjukkan motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang sudah diuraikan dengan lengkap diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Diklat, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Wisma Werdhapura Denpasar”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Wisma Werdhapura Denpasar?
- 2) Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Wisma Werdhapura Denpasar?
- 3) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Wisma Werdhapura Denpasar?

Adapun tujuan yang hendak di capai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Wisma Werdhapura Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai Wisma Werdhapura Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Wisma Werdhapura Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik (Daudkhane, 2017). Individu dengan tujuan yang jelas akan mampu mengarahkan perhatian serta usahanya pada kegiatan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebaliknya tanpa tujuan yang jelas individu akan kesulitan dalam mengatur dirinya sendiri. Mengacu pada *Goals Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) menjelaskan suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial.

2. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Robbins (2015), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan Menurut Samsuddin (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Indikator budaya organisasi menurut pendapat Meyta dalam

Widyanto (2014:84) adalah sebagai berikut :

- a) Peraturan
- b) Jarak dengan atasan
- c) Kepercayaan
- d) Profesionalisme.
- e) Integrasi

3. Diklat

Menurut Nitisemito (2017:86) memberikan pengertian tentang Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan. Mangkunegara (2017:41) menyatakan pendidikan adalah kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang dalam arah tertentu dan berada di luar lingkungan pekerjaan yang ditanganinya saat ini, sedangkan pelatihan adalah aktifitas-aktifitas yang berfungsi meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dialami atau yang terkait dengan pekerjaannya. Veithzal (2014:220) menyatakan indikator-indikator dari diklat (pendidikan dan pelatihan) adalah :

- a) Manfaat diklat
- b) Jadwal diklat
- c) Materi diklat
- d) Penyampaian diklat).
- e) Sasaran diklat

4. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang yang salah satunya disebabkan adanya dorongan untuk dapat berprestasi. Motivasi Intrinsik pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi

individu itu sendiri maupun pihak organisasi (Siagian, 2018:140). Menurut Suwatno (2016:175) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Adapun indikator motivasi intrinsik menurut Hasibuan (2016), antara lain

- a) Prestasi.
- b) Penghargaan.
- c) Tanggung jawab.
- d) Kemajuan

5. Kinerja Pegawai

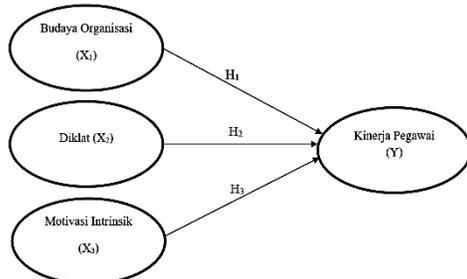
Menurut Sedarmayanti (2017:260) mengungkapkan bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tujuh indikator (Mangkunegara, 2017:80), yaitu:

- a) Kuantitas Kerja.
- b) Kualitas Kerja.
- c) Prosedur Kerja.
- d) Kreativitas.
- e) Inisiatif
- f) Kerja sama
- g) Kehadiran

III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Konseptual

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : kerangka berpikir

2. Hipotesis Penelitian

- 1) H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) H_2 : Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- 3) H_3 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian ini dilakukan di Wisma Werdhapura Denpasar yang berlokasi di Jalan Danau Tamblingan No.49 Sanur, Denpasar, Bali. Alasan pemilihan tempat penelitian ini adalah karena di tempat ini merupakan wisma milik instansi yang bergerak di sektor pariwisata dan menjadi andalan dari Kementerian PUPR untuk memfasilitasi kegiatan instansi maupun masyarakat umum. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, diklat, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Wisma Werdhapura Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja

pada Wisma Werdhapura Denpasar yang berjumlah 59 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden. metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebanyak 59 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

V. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
Budaya organisasi (X₁)				
X _{1.1}	0,705	0,000	0,3	Valid
X _{1.2}	0,658	0,000	0,3	Valid
X _{1.3}	0,713	0,000	0,3	Valid
X _{1.4}	0,599	0,000	0,3	Valid
X _{1.5}	0,732	0,000	0,3	Valid
Diklat (X₂)				
X _{2.1}	0,751	0,000	0,3	Valid
X _{2.2}	0,734	0,000	0,3	Valid
X _{2.3}	0,795	0,000	0,3	Valid
X _{2.4}	0,728	0,000	0,3	Valid
X _{2.5}	0,751	0,000	0,3	Valid
Motivasi Intrinsik (X₃)				
X _{3.1}	0,852	0,000	0,3	Valid
X _{3.2}	0,783	0,000	0,3	Valid
X _{3.3}	0,794	0,000	0,3	Valid
X _{3.4}	0,857	0,000	0,3	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
Y ₁	0,513	0,000	0,3	Valid
Y ₂	0,733	0,000	0,3	Valid
Y ₃	0,622	0,000	0,3	Valid
Y ₄	0,684	0,000	0,3	Valid
Y ₅	0,485	0,000	0,3	Valid
Y ₆	0,485	0,000	0,3	Valid
Y ₇	0,409	0,001	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian dapat di ketahui bahwa hasil uji validitas variabel Budaya organisasi, Diklat, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung $> r_{Tabel}$. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,712	Reliabel
Diklat (X ₂)	0,799	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X ₃)	0,840	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,633	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Budaya organisasi, Diklat, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja pegawai masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		59
	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std.</i>	1,05047495
	<i>Absolute</i>	,102
	<i>Positive</i>	,102
	<i>Negative</i>	-,071
<i>Test Statistic</i>		,102
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 6

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coeffisien efisien^a</i>						
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	4,00	1,093		3,666	,001	
X1	,446	,145	,361	3,068	,003	,229
X2	,409	,106	,371	3,873	,000	,345
X3	,243	,109	,244	2,232	,030	,265

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 6

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada Tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	-,273	,572		-,477	,635
X1	,121	,076	,432	1,591	,117
X2	,000	,055	,000	-,002	,998
X3	-,049	,057	-,218	-,864	,391

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Lampiran 6

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute* ei

dengan variabel bebas. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X_1), Diklat (X_2) dan Motivasi Intrinsik (X_3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

3. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,007	1,093		3,666	,001
X1	,446	,145	,361	3,068	,003
X2	,409	,106	,371	3,873	,000
X3	,243	,109	,244	2,232	,030

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Lampiran 7

Pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,007 + 0,446X_1 + 0,409X_2 + 0,243X_3$$

- a) $a = 4,007$ artinya apabila Budaya organisasi (X_1), Diklat (X_2) dan Motivasi Intrinsik (X_3) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja pegawai sebesar 4,007
- b) $b_1 = 0,466$ artinya apabila Budaya organisasi (X_1) meningkat sedangkan Diklat (X_2) dan Motivasi Intrinsik (X_3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja pegawai (Y)
- c) $b_2 = 0,409$ artinya apabila Diklat (X_2) meningkat sedangkan

Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi Intrinsik (X_3) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai (Y).

- d) $b_3 = 0,243$ artinya apabila Motivasi Intrinsik (X_3) meningkat sedangkan Budaya organisasi (X_1) dan Diklat (X_2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Budaya organisasi (X_1) Diklat (X_2), dan Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Budaya organisasi, Diklat dan Motivasi Intrinsik meningkat maka Kinerja pegawai akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Budaya organisasi, Diklat dan Motivasi Intrinsik menurun maka Kinerja pegawai akan ikut juga menurun.

2) Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,826	,816	1,07874

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber :Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,909. Besarnya nilai R 0,909 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat

antara budaya organisasi, diklat, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar

3) Analisis Koefisien

Determinasi (R

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,816 atau 81,6 %., artinya Budaya organisasi (X_1) Diklat (X_2) dan Motivasi Intrinsik (X_3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar adalah sebesar 81,6%. dan sisanya 18,4% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

4) Uji t (*t-test*)

Tabel 8
Hasil Uji t (*t-test*)

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,007	1,093		3,666	,001
X1	,446	,145	,361	3,068	,003
X2	,409	,106	,371	3,873	,000
X3	,243	,109	,244	2,232	,030

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas terdapat dapat disimpulkan sebagai berikut

- Penarikan Kesimpulan untuk variabel Budaya organisasi (X_1)
Berdasarkan pada tabel diatas untuk variabel Budaya Organisasi (X_1)diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Penarikan Kesimpulan untuk variabel Diklat (X_2)

Berdasarkan padatabel diatasuntuk variabel Diklat (X_2)diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Diklat (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi Intrinsik (X_3)
Berdasarkan pada tabel diatas untuk variabel Motivasi Intrinsik (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji *tUnstandardized CoefficientBeta* untuk variabel Budaya organisasi (X_1)menunjukkan arah yang positif sebesar 0,446, serta diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,873 dan denganSignifikansi untuk variabel Budaya organisasi (X_1) sebesar $0,003 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antaraBudaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar, hal ini berarti *apabila Budaya organisasimeningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat*

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Junaidi & Susanti (2019), Meutia

& Husada (2019, Kuswati (2020), dan Yuliana, dkk. (2021) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji *tUnstandardized*

CoefficientBeta untuk variabel

Diklat (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,409, serta diperoleh nilai *t*-hitung sebesar 3,873 dan dengan Signifikansi untuk variabel Diklat (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar, artinya apabila Motivasi Intrinsik ditingkatkan maka Kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aqsa (2019), Nurbeti & Sitepu (2020), Ameen & Baharom (2019), dan Niati, dkk. (2021) mengatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji *tUnstandardized*

CoefficientBeta untuk variabel

Motivasi Intrinsik (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,243, serta diperoleh nilai *t*-hitung sebesar 2,232 dan dengan

Signifikansi untuk variabel Motivasi Intrinsik (X_3) $0,030 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar, artinya apabila Motivasi Intrinsik meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fransiska (2019), Widiantari & Santoso (2019), Taufek & Mustafa (2018), dan Yusuf (2021) mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

VI. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Budaya organisasi Pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar.
- 2) Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Diklat meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar.

- 3) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi Intrinsik Pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar.

2. SARAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Wisma Werdhapura Denpasar adalah sebagai berikut:

- 1) Saran bagi Wisma Werdhapura Denpasar .
 - a) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Dan selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Budaya organisasi yaitu pada pernyataan Saya bekerja mengikuti peraturan secara seragam (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah tertentu memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada manajemen Wisma Werdhapura Denpasar untuk memotivasi pegawai supaya mematuhi dan taat terhadap Peraturan perusahaan yang bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan

pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dengan unsur pimpinan.aman dan dinamis antara pekerja dengan unsur pimpinan.

- b) Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Diklat yaitu pada pernyataan Saya mengikuti diklat yang jadwalnya sudah disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai maupun organisasi atau lembaga memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Wisma Werdhapura Denpasar untuk lebih sering melaksanakan diklat bagi pegawai, karena kegiatan diklat ini akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.Meningkatkan produktivitas kerja. Mengurangi biaya karena waktu yang terbuang akibat kesalahan-kesalahan. Meningkatkan mutu hasil kerja. Setelah mengikuti pelatihan, manfaat pelatihan kerja adalah peningkatan pada kemampuan yang dimiliki pegawai dan juga bisa menambah kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja

- pegawai di tempat kerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif.
- c) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar. Dan selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Motivasi Intrinsik yaitu pada pernyataan Saya bekerja mendapatkan kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh perusahaan, memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada manajemen Wisma Werdhapura Denpasar untuk tetap memotivasi para pegawai agar bisa mengembangkan karirnya, seorang pegawai harus mampu mengenali *passion* atau minat & bakat yang ia miliki. Dan dengan memahami *passion*, inovasi, produktivitas, dan kreativitas, seorang pegawai akan lebih berkembang karena ia mengerjakan apa yang disukai. Motivasi diri akan tumbuh dengan baik jika pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkembang. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi, hasil kerja yang lebih maksimal, loyalitas yang tinggi dan kontribusi yang besar bagi perusahaan.
- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja pegawai agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, dan Gaya

kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada Wisma Werdhapura Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggariyani, N. L. M. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali (Doctoral Dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Aqsa, M. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Swasta (Studi Kasus: Pt. Hasrat Tata Jaya Pekanbaru). *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 10(3), 315-323..
- Daudkhane, Y. S. (2017). *Why SMART Goals are not 'Smart' enough?. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 3(6), 137- 143.
- Fransiska, T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Bagian kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Riau University).
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kuswati, Y. (2020). *The influence of organizational culture on employee performance*. Budapest *International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296-302.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. Budapest *International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Nitisemito, Alex S. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta : Bumi Aksara

- Stephen Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(6), 402-409.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Danpemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-*Manajemen Sumber Daya Manusia*. KARTI, 1-1.
- Yuliana, D., Haris, H., Saleh, S., Aslinda, A., & Baharuddin, A. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 15(1), 7-14.
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *MBIA*, 20(1), 18-31