

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK  
(Studi pada Pegawai Honorer Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Kediri)**

**FANNI ERYANTO**

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Kediri

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuknya, organisasi di buat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Tuntutan akan pengembangan Sumber Daya Manusia yang semakin berkualitas lebih didorong oleh kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya yang cenderung membutuhkan profesionalisme dan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi. Tuntutan akan hal tersebut, maka organisasi harus mampu menjaga faktor-faktor yang dapat mendorong terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Diantaranya budaya organisasi yang kondusif dan motivasi pegawai yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk 1). mengetahui budaya organisasi yang diterapkan, motivasi pegawai kontrak. 2). Mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kontrak.

Metode penelitian yang digunakan adalah descriptive dan explanatory survey terhadap karyawan kontrak kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Kediri. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda (multipel regresion).

Kesimpulan penelitian adalah 1). Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak. 2). Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak. 3). Budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Kediri.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana Sumber Daya Manusia tersebut berada. Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam organisasi. Budaya

organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu: (1) budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, (2) budaya membawa suatu rasa indentitas bagi anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang, (4) budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem, (5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robins 2006).

Menurut Lie (2007) apabila karyawan di perusahaan yang memiliki budaya yang kuat mempunyai kesamaan nilai-nilai dalam bekerja, akan tercipta sinergi antara karyawan dengan lebih baik, sehingga manajer tidak membuang tenaga dan waktu hanya untuk menyelesaikan konflik diantara

mereka karena perbedaan nilai budaya.

Pada setiap organisasi sebagai induk dari SDM tentu mempunyai perbedaan. Salah satunya adalah Organisasi Pemerintah, dimana SDM yang bekerja di sana biasa disebut dengan Pegawai Negeri. Jaminan hari tua dengan adanya dana pensiun adalah salah satu daya tarik dari "menjadi" Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut rupanya yang membuat sebagian besar masyarakat memilih bekerja di instansi pemerintah. Dana pensiun inilah yang membedakan pegawai pemerintahan dengan pegawai swasta, karena tidak semua organisasi non-pemerintahan menyediakan uang pensiun untuk pegawainya yang telah purna tugas. Menurut **Hessel (2007)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut **Yuwono** dalam **Hessel (2007)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah tujuan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kualitas kerja.

Salah satu upaya pemerintah untuk tetap dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dengan pengeluaran yang minimum adalah mempekerjakan pegawai dengan sistem kontrak. Sistem ini merupakan salah satu fenomena perubahan menyeluruh yang banyak dilakukan oleh organisasi pada era ini, termasuk juga dilakukan oleh instansi pemerintahan. Mereka yang dipekerjakan dengan sistem ini, bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat antara individu dengan instansi pemerintah terkait dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan serta apabila masa kontrak berakhir maka dapat diperpanjang atau diakhiri oleh instansi/individu yang bersangkutan dan atau dapat diangkat menjadi pegawai tetap sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan. Selain itu, mereka yang bekerja dengan sistem kontrak biasanya tidak memiliki keamanan atau stabilitas yang biasanya dimiliki oleh mereka yang bekerja di organisasi dengan menyangkut status pegawai tetap. Walaupun demikian mereka juga diminta untuk menunjukkan komitmen pada organisasi seperti mereka yang mempunyai status pegawai tetap. Bahkan para pekerja kontrak ini biasanya tidak diberikan atau hanya

mendapatkan sedikit tunjangan kesehatan, pensiun atau tunjangan-tunjangan lainnya yang biasanya diterima dan menjadi hak pegawai tetap.

Alasan pemerintah menggunakan banyak pekerja kontrak selain dapat menghemat pos pengeluaran penggajian, juga dikarenakan adanya kecenderungan bahwa para pegawai kontrak tersebut mudah diatur. Bagaimana tidak, mereka terikat dengan kontrak yang didalamnya memuat pasal-pasal yang terkadang terlalu memberatkan pegawai. Belum lagi adanya sanksi pemecatan apabila dinilai kurang produktif atau ancaman denda dengan nominal yang cukup besar untuk pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berlaku. Banyaknya jumlah pegawai kontrak ini juga menimbulkan masalah baru bagi pemerintah yaitu rendahnya tingkat kesejahteraan mereka. Pada pegawai negeri sipil saja yang memang berstatus pegawai tetap, senantiasa muncul masalah tentang rendahnya gaji mereka, baik secara absolut ataupun relatif (**Buchari Zainun, 2004**). Kompensasi material yang diberikan atas pekerjaan mereka sangat sedikit dibanding jumlah yang seharusnya mereka terima bila dilihat dari kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. Anehnya dengan kondisi yang sedemikian mengkhawatirkan, jumlah pegawai kontrak tersebut justru bertambah setiap tahunnya. Padahal harapan untuk diangkat menjadi pegawai negeri tetap juga masih belum jelas.

Hal yang tersebut diatas juga terjadi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Kediri. Pemilihan tenaga kontrak sebagai tambahan pegawai lebih dikarenakan kurangnya tenaga untuk pekerjaan fisik yang memang tidak membutuhkan keterampilan khusus, sehingga akan lebih murah dan praktis untuk mempekerjakan pegawai guna menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan sistem kontrak. Oleh karena itu pegawai kontrak yang dipekerjakan di DKP Kota Kediri rata-rata ditempatkan di bagian kebersihan seperti petugas sapuan, persampahan, petugas keamanan dan beberapa diantaranya yang dianggap cukup kompeten ditempatkan di bagian tata usaha dan administrasi di DKP Kota Kediri. Misalnya saja ada pegawai dengan status kontrak di bagian tata usaha atau administrasi, mereka hanya

melaksanakan tugas yang didelegasikan oleh kolega mereka yang berstatus pegawai tetap, seperti mendistribusikan surat atau memperbanyak suatu dokumen. Walaupun dapat dikatakan tugas mereka juga penting, karena tanpa mereka mungkin pekerjaan di departemen tersebut tidak dapat diselesaikan dengan sempurna karena banyaknya tugas lain yang lebih penting untuk dikerjakan selain mendistribusikan surat atau memperbanyak dokumen.

Penelitian tentang hubungan budaya kerja dan kinerja juga dilakukan oleh **Moeljono (2005)**, yang melakukan penelitian terhadap PT. Bank Rakyat Indonesia, menyimpulkan bahwa empat faktor budaya korporat (integritas, profesionalisme, keteladanan, penghargaan SDM secara bersama sama berpengaruh terhadap keenam indikator pelayanan produktivitas pelayanan, yang meliputi etos kerja, keselarasan dengan nasabah, kemampuan menangani masalah-masalah nasabah, kepuasan nasabah, karyawan yang bermutu dan mampu diberdayakan, dan peningkatan mutu, jasa dan proses dan pengaruh tersebut sangat signifikan. Semakin efektif budaya korporat diterapkan, akan semakin meningkatkan produktivitas pelayanan nasabah. Penelitian yang telah dilakukan oleh **David J. Houston** pada tahun **2000** di Knoxville yang diberi judul **Public Service Motivation: A Multivariate Test** mendukung teori Konvensional tersebut. Hasil penelitian tersebut menyatakan masih adanya motivasi tinggi pegawai negeri untuk melakukan pelayanan terhadap masyarakat tanpa mepedulikan gaji, tunjangan atau pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk. Hal yang sama dikatakan pada hasil penelitian **Chatman dan Bersade (1997)** dalam **Sutikno (2006)** yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat membantu kinerja pegawai dan kinerja perusahaan, yang disebabkan menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri pegawai, dan memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi yang formal dan kaku, yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi

Dengan segala keterbatasan yang

dimiliki oleh pemerintah dalam pemberian kesejahteraan terhadap pegawai-pegawai kontraknya, maka motivasi kerja memegang peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Apabila motivasi kerja pegawai-pegawai tersebut termasuk kategori tinggi maka mereka akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tuntutan pemerintah dan masyarakat. Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain budaya organisasi, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (**Rivai, 2004**).

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi seorang pegawai kontrak untuk tetap bertahan adalah budaya organisasi yang dapat dikatakan merupakan suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya (**Soedjono, 2005**).

Membahas masalah budaya itu sendiri, merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (**Robbins, 2001**).

Budaya organisasi menjadi sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi tersebut. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi lebih kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi. Budaya organisasi juga dapat dijadikan instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu apabila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan

bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Pegawai kontrak, terutama di lingkungan DKP Kota Kediri banyak yang tetap bertahan sampai bertahun-tahun. Maka bisa diandaikan bahwa mereka cukup punya motivasi kerja dan sependapat dengan budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Apabila hal itu yang terjadi maka itu berarti efisiensi dengan mempekerjakan pegawai kontrak dapat dikatakan berhasil.

Banyaknya pegawai kontrak di DKP Kota Kediri, merupakan salah satu merupakan fenomena tersendiri. Setiap tahun terdapat sejumlah pegawai kontrak baru. Hal ini membuat jumlah pegawai kontrak di DKP semakin bertambah banyak. Padahal, jumlah tersebut tidak berkurang setiap tahunnya, karena menunggu waktu pengangkatan sebagai pegawai tetap di instansi pemerintah, memakan waktu yang tidak sebentar. Jumlah pegawai kontrak yang semakin banyak tersebut, menimbulkan sejumlah permasalahan, salah satunya tentang kinerja mereka.

Melihat banyaknya pegawai kontrak yang bertahan di DKP mungkin mereka mempunyai ketiganya yaitu Tingkat loyalitas, kepatuhan dan partisipasi. Atau bisa diandaikan bahwa alasan mereka tetap tinggal adalah karena merasakan kepuasan kerja, menerima dan mengamalkan budaya organisasi serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

### Budaya Organisasi

Organisasi-organisasi yang ada di Indonesia belum banyak mengenal tentang budaya organisasi. Hal ini diperjelas dengan belum adanya perilaku yang baku dalam melaksanakan segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan, tetapi yang ada hanyalah peraturan tata tertib kerja yang sebenarnya hanyalah merupakan bagian yang paling kecil dari budaya organisasi tersebut. Dalam beberapa literatur, pemakaian istilah *Corporate Culture* biasa digantikan dengan istilah *Organization Culture* yang dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai Budaya Organisasi. Tetapi pada dasarnya istilah-istilah tersebut memiliki satu pengertian yang sama. **Moeljono Djokosantoso (2003)** mengungkapkan bahwa budaya korporat atau

budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Menurut **Robbins (2001)**, budaya organisasi itu mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lainnya.

Hasil penelitian **Kotter dan Heskett (1992)** dari *Harvard Business School* dalam **Moeljono (2005)**. Menunjukkan bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian tersebut mempunyai empat kesimpulan sebagai berikut: 1) Budaya korporat dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang; 2) Budaya korporat bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan dalam dekade mendatang; 3) Tidak jarang budaya korporat dapat menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang dan budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai; 4) Walaupun sulit diubah, budaya korporat dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

Pada instansi pemerintahan, *turnover* pegawai bisa dibilang sangat langka, yang ada hanyalah penambahan pegawai sehingga digunakan sistem kontrak untuk mengatasi banyaknya *budget* yang harus dikeluarkan pemerintah untuk membayar gaji karyawan. Sangat sedikit pegawai pemerintahan yang meninggalkan pekerjaannya untuk beralih ke pekerjaan lain, bahkan bisa dibilang tidak ada. Pegawai yang meninggalkan pekerjaannya biasanya karena sudah purna tugas atau telah memasuki masa pensiun. Fenomena yang ada justru makin bertambahnya peminat calon pegawai negeri sipil. Apakah benar realita yang terjadi dalam instansi-instansi pemerintahan ini disebabkan oleh adanya budaya organisasi yang kuat.

### Motivasi Kerja

Pegawai-pegawai yang mampu bertahan lama dalam pekerjaannya biasanya memiliki motivasi yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi ini perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan segala

bentuk aktivitasnya tidak akan mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil yang tidak berarti. Sedangkan pegawai-pegawai yang tidak memiliki motivasi tinggi adalah mereka biasanya menunjukkan perilaku-perilaku satu dari tiga hal berikut, yaitu tidak memperlihatkan *good directed* (berorientasikan tujuan), perilaku pegawai tidak diarahkan pada tujuan yang bernilai bagi organisasi dan pekerja biasanya tidak komitmen terhadap tujuan dan karenanya mudah terganggu dan meuntut pengawasan yang tinggi (Gomes, 1995).

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Handoko (2000) adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Sementara Mahsun (2006) mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2003) seperti yang dikutip oleh Gatot Subrata (2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor: a. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi. b. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. c. Faktor

Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

### Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi serta kinerja karyawan. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi sedangkan objek penelitian yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Kediri yang merupakan organisasi yang mempunyai karyawan kontrak terbanyak.

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang mendekati analisisnya pada numerik (angka) yang dianalisis dengan metode statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang mengukur sebab akibat dua variable yaitu, variable bebas dan variable terikat.

Variable adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Suharsimi Arikunto, 2006). Variable bebas (X) adalah variable yang mempengaruhi, variable penyebab. Variable ini juga biasa disebut dengan independen variable. Sedangkan variable tergantung (Y) adalah variable yang di pengaruhi, diakibatkan, dan terikat. Biasanya variable ini disebut juga dengan variable dependent. (Suharsimi Arikunto, 2006).

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang penerapan budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan serta menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Kediri.

### Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang ada bersifat terhingga atau bisa dihitung dan

agar penelitian tersebut memiliki tingkat signifikansi yang tinggi. Dasar pengambilan sampel adalah apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut **Arikunto (2003)**, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik sampel di ambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10% sampai 12% atau 20% sampai 25% atau lebih. Jumlah keseluruhan karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan adalah 380 orang.

**Rumus Slovin** (dalam **Riduwan, 2005**)

$$n = N/N(d)^2+1.$$

n = sampel; N = populasi; d = nilai presisi 95% atau sig.=0,05

Maka populasi dalam penelitian ini adalah  $n = 380/380(0,05)^2+1 = 194,87$  dibulatkan menjadi 195 yang dijadikan sebagai responden penelitian. Kuesioner yang telah terkumpul dilakukan penilaian menggunakan teknik pengukuran Skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju mendapatkan nilai 4.
2. Jawaban Setuju mendapat nilai 3.
3. Jawaban Tidak Setuju mendapatkan nilai 2.
4. Jawaban Sangat Tidak Setuju mendapatkan nilai 1

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah populasi sebanyak 195 responden dengan menggunakan dimensi yang ada menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada kantor DKP Kota Kediri sudah kuat, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel budaya organisasi berada pada kategori tinggi. Budaya organisasi memiliki hubungan linier dengan kinerja, sehingga semakin baik budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai kontrak kantor DKP Kota Kediri, hal ini

ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yang bertanda positif. Jadi semakin baik penilaian responden atas budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan kontrak.

2. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan kontrak kantor DKP Kota Kediri sudah tinggi, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel motivasi berada pada kategori tinggi. Motivasi memiliki hubungan linier dengan kinerja sehingga, semakin tinggi tingkat motivasi, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai kontrak, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi yang bertanda positif. Jadi semakin baik penilaian responden atas budaya organisasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai kontrak kantor DKP Kota Kediri. Namun dalam aspek dorongan pimpinan terhadap pegawai kontrak dalam partisipasi masih cenderung lemah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada diskriminasi dalam lingkungan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi **secara simultan** terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak kantor DKP Kota Kediri. Besarnya pengaruh cukup tinggi. Untuk itu pihak kantor DKP Kota Kediri perlu meningkatkan dan memelihara budaya organisasi dan motivasi tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dari kedua variabel yang diukur menunjukkan bahwa pengaruh yang paling besar atau dominan adalah variabel motivasi, hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan kontrak kantor DKP Kota Kediri lebih didorong oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan kontrak kantor DKP Kota Kediri.

Selain variabel di atas masih ada pengaruh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, *power* dan sebagainya.

### Saran

1. Dengan Sumber Daya Manusia yang sedemikian besar untuk ke depan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Kediri dapat mengoptimalkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.
2. Dalam menjalankan organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Kediri dapat menciptakan budaya organisasi yang sehat dan kondusif. Budaya organisasi yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Zainun; **Administrasi dan Manajemen: Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia**; Januari 2004: Jakarta: Ghalia Indonesia
- Eddy. M.Susanto; Hubungan antara Temperamen Karyawan, Pemberian Kompensasi dan Jenjang Karier yang tersedia terhadap Prestasi Kerja Karyawan; **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.5, No.1**; Maret 2003
- Faustino Cardoso Gomes; **Manajemen Sumber Daya Manusia**; Penerbit ANDI; Yogyakarta: 2003
- Feather, NT and Rauter, Katrin A; Organizational Citizenship Behaviors in Relation in Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values; **Journal of Occupational and Organizational Psychology**; 2004: 77, 81 – 94
- H. Malayu SP Hasibuan; **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi; Bumi Aksara; Jakarta: 2007
- H. Teman Koesmono; Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur; **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan** Vol. 7 No. 2; September 2005: 171 – 188
- Houston, David.J; Public Service Motivation: A Multivariate-Test; **Journal of Public Administration Research and Theory**; October: 2000
- Husein Umar; **Strategic Management in Action**; PT. Gramedia Pustaka Utama; Jakarta: 2003
- Malhotra, Neeru and Mukherjee, Avinandan; The Relative Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Service Quality of Customer-Contact Employees in Banking Call Centres; **The Journal of Services Marketing**: Vol.18 No.3; 2004: 162 - 174
- McKinnon, Jill.L; Harrison, Graeme.L; Chow, Chee.W and Wu, Anne; Organizational Culture: Association with Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain. And Information Sharing in Taiwan; **International Journal of Business Studies** Vol.11. No.1; June; 2003: 25 – 44
- Robbins, Stephen.P; **Perilaku Organisasi**; Edisi Kesepuluh; PT. Indeks Kelompok Gramedia; Jakarta: 2006
- S. Pantja Djati dan M. Khusaini; Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja; **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**; vol.5, No.1; Maret 2003: 25-41
- Sekaran, Uma; **Research Methods For Business**. 4<sup>th</sup> Edition; Jhon Wiley and Sons Inc; New York: 2003
- Soedjono; Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya; **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.7, No.1**; Maret 2005: 22-47