

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DIKLAT DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN
PARIWISATA KABUPATEN PURWOREJO**

Oleh:

Agus Dwi Atmoko
Dosen Tetap Politeknik Sawunggalih Aji
agus.dwiatmoko@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the influence or effect of cultural of organization of education and training to the performance of staff with motivation as variable intervening of empires study at Department of Connection, Communication, Information, and Tourism of Purworjo's District.

Data were analyzed using research instrument analysis which is includes examine of validity using analysis correlation product moment, examine of reliability using Cronbach's alpha technique, examine of hypothesis using Rule of Abralisis technique.

The result of this research shows that: 1) there are positive and significant influences of cultural of organization to motivate the staff, 2) there are positive and significant influences to the education and training to motivate the staff , 3) there are positive and significant influences of cultural of organization to the performance of the staff, 4) there are positive and significant influences to the education and training to the performance of the staff, 4) there are negative motivation to the performance of the staff.

The direct influence of education and training and cultural of organization the performance more dominant then undirect influence throught motivation.

Key words: *cultural organization, education and training, motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia, oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Budaya menjadi elemen penting yang mendukung terciptanya sebuah strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi karena budaya organisasi merupakan fenomena yang saling bergantung. Setiap aspek dari Pendidikan dan Pelatihan akhirnya membantu membentuk budaya organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang sudah ada dapat sangat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai.

Program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia dapat diperlukan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan berbagai program pendidikan dan pelatihan yang secara formal difasilitasi

oleh organisasi, akan mendorong pegawai meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi. Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan memberikan dorongan yang sangat baik bagi terwujudnya kinerja pegawai. Selain pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai sangat ditentukan dan sangat tergantung dari motivasi.

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaraan pelaksanaan tugas.

Kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara *kualitatif* maupun *kuantitatif*.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki dampak pada *efisiensi* dan *efektifitas* organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. McKenna dan Beech berpendapat bahwa: “Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pelaksanaan fungsi organisasi dalam hal *efisiensi*, *inovasi*, *kualitas* serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengkomodasikan ketahanan“ McKenna, et.al. (2002:19). Sedang menurut Ndraha (2003:123) mengungkapkan bahwa “Budaya kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia”.

Dalam perkembangan berikutnya dapat kita lihat ada keterkaitan antara budaya dengan disain organisasi sesuai dengan *design culture* yang akan diterapkan. Untuk memahami disain organisasi tersebut (McKenna, et.al, 2002:65) membagi empat tipe budaya organisasi:

- 1 Budaya kekuasaan (*Power culture*)
- 2 Budaya peran (*Role culture*)
- 3 Budaya pendukung (*Support culture*)
- 4 Budaya prestasi (*Achievement culture*)

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Pelatihan dapat dikatakan sebagai kegiatan untuk mendayagunakan karyawan agar dapat memiliki keahlian dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Proses pelatihan bersifat menambah wawasan, menumbuhkan kecintaan, dan melatih keterampilan melalui komunikasi yang dialogis dan mengandung unsur kesamaan yang diharapkan dapat menimbulkan motivasi, membutuhkan metode pengajaran tertentu dari guru. Metode pelatihan dapat berbentuk ceramah, demonstrasi, serta diskusi yang bertujuan untuk memberikan pemahaman pengetahuan, pemahaman aplikasi dan pemahaman analisis, sintesis serta evaluasi (Syah, 2002:202).

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2003:174), yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi

3. Membantu memecahkan persoalan operasional
4. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
6. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan

Menurut Barnardin dan Russell dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2003:178), menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktifitas yang mencakup:

1. Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
2. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
3. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

MOTIVASI

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan kerja As'ad (2000:45). Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai dimana di dalamnya terdapat unsur-unsur motivasi yang berwujud pada tingkat upah. Salah satu unsur *eksternal* yang mendorong timbulnya motivasi kerja adalah budaya organisasi dan iklim kerja yang terbentuk disekitar tempat karyawan bekerja Umar (2001: 36).

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya As'ad (2000:46). Motivasi yang ada di dalam dunia kerja biasanya disebut dengan motivasi kerja. Yulk dalam Thoha (2000:57), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "*the process by which behavior is energized and directed*".

KINERJA

Kinerja menurut Mangkunegara AP (2005:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya menurut Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2003:223). Sedangkan menurut Barnardin dan Russell dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2003:223-224), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2002:78). Menurut Mohamad Mahsun (2006:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi.

Teori tentang kinerja adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya, menurut Mangkunegara AP (2004:13).

Analisa Data

Uji Validitas, Adapun teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation* adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:183):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi

X : skor butir

Y : skor faktor

n : jumlah responden

Item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , sedangkan apabila nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} maka item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2008:118).

Uji Reliabilitas, diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha*:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum t_b^2}{t^2} \right] \quad (\text{Arikunto, 2006:193})$$

Keterangan:

r : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

t : jumlah varians butir

$\sum t$: varian total

Demikian reliabilitas apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2005:42).

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t test dapat diketahui dari nilai sig pada tabel *Coefficients^a* dalam output *regression SPSS for windows*.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai F test dapat diketahui dari nilai sig pada tabel *anova^b* dalam output *regression SPSS for windows*.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,60, yaitu masing-masing sebesar 0,835; 0,906; 0,895; dan 0,847 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan *reliable*.

a. Uji t

1) Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel budaya organisasi 2,223 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030, karena nilai signifikansi sebesar $0,030 < r = 0,01$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi sehingga hipotesa 1 terbukti dalam penelitian ini.

2) Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Diklat sebesar 6,893 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < r = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Diklat terhadap motivasi sehingga hipotesa 2 terbukti dalam penelitian ini.

3) Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,223 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030, karena nilai signifikansi sebesar $0,030 < r = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesa 3 terbukti dalam penelitian ini.

4) Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Diklat sebesar 6,893 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < r = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Diklat terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesa 4 terbukti dalam penelitian ini.

5) Hasil Pengujian Hipotesis 5

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi sebesar - 2,291 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026, karena nilai signifikansi sebesar $0,026 > r = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesa 5 tidak terbukti dalam penelitian ini.

b. Uji F

Hasil uji F persamaan kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 29,044 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga secara simultan variabel budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Persamaan 1

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.493 atau 49,3 %. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 49,3 % sedangkan sisanya (50,7%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi Persamaan 2

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.609 atau 60.9%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 60.9% sedangkan sisanya (39.1%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

d. Analisis Korelasi

1) Korelasi antara Budaya Organisasi dan Motivasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel budaya organisasi dan motivasi sebesar 0,594 (lampiran 2) sehingga hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka motivasi meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

2) Korelasi antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai sebesar 0,519 (lampiran 2) sehingga hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

3) Korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel Diklat dan motivasi sebesar 0,642 (lampiran 2) sehingga hubungan antara variabel Diklat dan Motivasi cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika Diklat meningkat maka Motivasi meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0, < 0,05$.

4) Korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel Diklat dan kinerja pegawai sebesar 0,746 (lampiran 2) sehingga hubungan antara variabel Diklat dan kinerja pegawai cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika Diklat meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000$ (lampiran 2) $< 0,05$.

5) Korelasi antara Motivasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel Motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0,378 (lampiran 2) sehingga hubungan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar 0,003 (lampiran 2) < 0,05.

2. Kesimpulan Regresi Jalur

Berdasarkan dari output yang telah diolah diperoleh korelasi atau hubungan antar variabel penelitian, dapat disusun arah regresi jalur dalam tabel berikut:

No	Arah Jalur	Regresi		Korelasi	
		Koef	Sig	Koef	Sig
1.	Budaya ke Motivasi	0.343	0.687	0.594	0.000
2.	Diklat ke Motivasi	0.451	0.000	0.642	0.000
3.	Budaya ke Kinerja	0,241	0.030	0.519	0.000
4.	Diklat ke Kinerja	0.784	0.000	0.746	0.000
5.	Motivasi ke Kinerja	-0.269	0.026	0.378	0.003

Tabel IV.10

Hasil Analisis Jalur

a. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

a) Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda persamaan kedua diperoleh *standardized coefficients beta* variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif (0.241/0.030) terhadap kinerja pegawai, dan memiliki korelasi/hubungan (0.519/0.000) cukup kuat dan signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda persamaan kedua diperoleh *standardized coefficients beta* variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan positif (0.784/0.000) terhadap kinerja pegawai, dan memiliki korelasi/hubungan (0.746/0.000) kuat dan signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

c) Pengaruh variabel Motivasi (i) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda persamaan kedua diperoleh *standardized coefficients beta* variabel motivasi memiliki korelasi/hubungan negatif rendah -0.269 terhadap kinerja pegawai, namun memiliki korelasi/hubungan (0.378/0.003) rendah dan signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

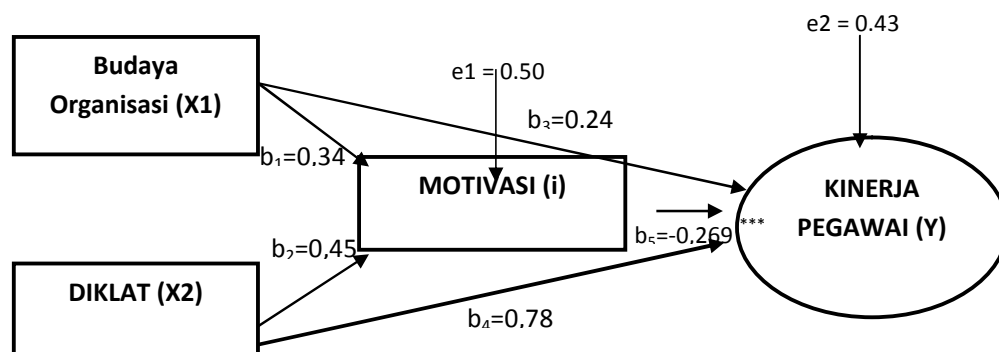
Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif (0.343/0.687) terhadap motivasi, dan memiliki korelasi/hubungan (0.594/0.000) cukup kuat dan signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan negatif (-0.269/0.026) terhadap kinerja dan korelasi/hubungan (0.378/0.003) positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Diklat memiliki pengaruh signifikan positif (0.0.451/0.000) terhadap motivasi, dan memiliki korelasi/hubungan (0.642/0.000) kuat dan signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan negatif (-0.269/0.026) terhadap kinerja dan korelasi/hubungan (0.378/0.003) positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar IV.2
Hubungan Antar Variabel



3) Pengaruh Total (Total Effect)

Hasil analisis dapat dihitung pengaruh total, untuk mengetahui pengaruh total (Ghozali 2005:164).

Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur langsung diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang paling kuat dibanding jalur yang lain. Maka jalur langsung inilah yang paling tepat untuk dipilih dibandingkan jalur yang lain. Dari gambar diatas nampak bahwa jalur langsung diklat ke kinerja pegawai (arah garis anak panah berkepala satu dicetak tebal) memiliki pengaruh signifikan positif yang paling besar (0.784) dan korelasi atau hubungan signifikan paling kuat (0.746) terhadap kinerja pegawai dibandingkan jalur yang lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo juga meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya rasa bangga pegawai menjadi bagian dari organisasi, kepedulian pegawai dengan nasib organisasi dan senang bekerja di organisasi ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo.
2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin banyaknya pendidikan dan pelatihan yang diikuti maka menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo juga meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya pendidikan dan pelatihan pegawai menjadi bagian dari organisasi, kepedulian pegawai dengan nasib organisasi dan senang bekerja di organisasi ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung melalui motivasi dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya budaya organisasi yang disebabkan oleh peningkatan kinerja pegawai, promosi yang dilakukan berdasarkan pada prestasi kerja dan penempatan pegawai terbaik yang menduduki posisi jabatan pimpinan sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai, sehingga dengan meningkatnya motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan secara tidak langsung melalui motivasi dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
 - a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo terbukti dalam penelitian ini.
 - b. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo terbukti dalam penelitian ini.
 - c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo terbukti dalam penelitian ini.

- d. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo terbukti dalam penelitian ini.
 - e. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi, dan Pariwisata Purworejo terbukti dalam penelitian ini.
2. Nilai *R square* total didapatkan hasil sebesar 0.493 atau 49,3 %. yang berarti variabilitas variabel dependen dan variabel independen sebesar 49,3 % sedangkan sisanya (50,7%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.
 3. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:
 - a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja melalui motivasi.
 - b. Diklat berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja pegawai. Diklat berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja melalui motivasi.
 - c. Pengaruh langsung budaya organisasi dan diklat terhadap kinerja pegawai lebih dominan dari pada melalui motivasi sebagai media intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (terjemahan) *A hand book of human resource management*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Azwar. Saifuddin. 2004. *Dasar-dasar Psikometri*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukmawati, 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, 2004. *Pengaruh Penggunaan Garam dan Kemasan Terhadap Daya Simpan Dali (Produk Olahan Susu Tradisional)*. Tesis Fakultas Teknologi Industri Pertanian. Institut Pertanian Bogor.
- Bambang, 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat*

- Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Mahsun Mohammad. 2006. *Penelitian Bahasa: Berbagai Tahapan Strategi, Metode, dan Teknik-Tekniknya*. Mataram: Dirjend Dikti.
- Mangkunegara AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L & Jackson H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mc Kenna et.al. 2002. *The Essence Of Human Resource Management*, London : Hall International (uk) Ltd.
- Prasojo, 2008. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis MM, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Ndraha. 2003. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Notoatmojo. Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- _____ 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nurmianto dan Wijaya. 2003. *Evaluasi Jabatan Dan Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan (SPKK) Berbasis Kompetensi Di PT Pelindo III Cabang Surabaya (Studi Kasus Di Divisi Terminal Nilam Dan Berlian)*, *Proceedings Seminar Nasional, TIMP3*, Hotel Novotel, 23 Juli 2003, Surabaya.
- Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Ke-8. Jakarta: Prehalindo.
- Ruki. Cevich. 2003. *Organization, Nith Edition*, Irwin Inc.
- Siagian, P Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku kesehatan*, Jakarta : Rinka Cipta
- Silalahi. 2004. *Antioksidan dalam Diet dan Karsinogenesis. Cermin Dunia Kedokteran*.
- Siswanto. 2006. *Pencairan DanaKompensasi di Bekasi Rawan Keributan*, dalam <http://www.tempointeraktif.com/>, Selasa 18 Oktober 2009.

- _____ 2006. *Pengantar Manajemen*, Jakarta, P.T. Bumi Aksara
- Sumantri, S. (2005). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Sulistiyani. Ambar T. Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Syah. 2002. *Keistimewaan Aceh Dalam Lintasan Sejarah*, Jakarta: Pengurus Besar Al-Jami'iyatul Washliyah
- Koesmono, 2007. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journal>.
- T. Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Thoha. 2000. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT.Rajawali. Jakarta.
- Tjokromidjojo. B. 2003. *Reformasi nasional Penyelenggaraan Good Gavernance dan Perwujudan Masyarakat Madani*. Jakarta: LAN RI
- Umar. 2001. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Yamit, 2005. *Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Kajian Bisnis dan Manajemen Sinergi*. Edisi Khusus on Human Resources, Hal. 111 - 127
- Pemerintah Kota Semarang. 2004. *Peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan*