

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI SOSIAL TERHADAP KINERJA DENGAN PARTISIPASI SEBAGAI PEMEDIASI PADA PEGAWAI DITJEN PRASARANA DAN SARANA PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Widyastuti Djumakking, Heru Mulyanto

Universitas IPWIJA, Indonesia

Email: widyastuti.dj@gmail.com, drherumulyanto@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Sosial terhadap Kinerja dengan Partisipasi sebagai Pemeditasi pada Pegawai Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian. Penelitian ini dilaksanakan pada Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian. Instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka-angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 108 sampel yaitu pegawai Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis SEM. Persamaan permodelan Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik statistik untuk menguji dan memperkirakan hubungan kausal dengan menggunakan kombinasi data statistic dan asumsi kausal kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan secara langsung dari budaya organisasi terhadap partisipasi. Terdapat pengaruh dan signifikan secara langsung dari motivasi sosial terhadap partisipasi. Tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara langsung dari partisipasi terhadap kinerja pegawai. Partisipasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Partisipasi memediasi pada pengaruh motivasi sosial terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi; motivasi sosial; partisipasi; kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study is to determine the Influence of Organizational Culture and Social Motivation on Performance with Participation as a Mediator in Employees of the Directorate General of Agricultural Infrastructure and Facilities of the Ministry of Agriculture. This research was carried out at the Directorate General of Agricultural Infrastructure and Facilities of the Ministry of Agriculture. The instrument used as a research data collection tool is a questionnaire. This research method is quantitative research, which is research based on data in the form of numbers processed by statistical analysis to influence between variables and the samples used are as many as 108 samples, namely employees of the Directorate General of Agricultural

How to cite:

Widyastuti Djumakking, Heru Mulyanto (2024) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Sosial terhadap Kinerja dengan Partisipasi sebagai Pemeditasi pada Pegawai Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian, (06) 04, <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227>

E-ISSN:

[2684-883X](https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227)

Published by:

[Ridwan Institute](https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227)

Infrastructure and Facilities of the Ministry of Agriculture. Instrument testing with validity and reliability tests. Data analysis using data analysis techniques in this study is SEM analysis. Structural Equation Modeling (SEM) is a statistical technique for testing and estimating causal relationships using a combination of statistical data and qualitative causal assumptions. The results showed that there is a direct and significant influence of organizational culture on participation. There is a direct and significant influence of social motivation on participation. There is no direct and significant effect of participation on employee performance. Participation mediates the influence of organizational culture on employee performance. Participation mediates the effect of social motivation on employee performance.

Keywords: organizational culture; social motivation; participation; employee performance

PENDAHULUAN

Swasembada pangan adalah Tujuan masyarakat untuk meningkatkan Pertumbuhan industri di bidang pertanian yang sedang berlangsung. Sektor pertanian terus berkembang dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia bahkan setelah pandemi Covid-19 menyebabkan gangguan pada seluruh sektor lainnya (Kurniawati, 2020). Pertumbuhan ini perlu dilanjutkan untuk menjaga kerja keras dan kerja sama sekaligus menghidupkan kembali kondisi perekonomian, pertanian memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Oleh karena itu, pertanian membutuhkan SDM-SDM Pertanian yang berkualitas untuk terus bekerja keras dan bergotong royong memulihkan kondisi ekonomi (Setiawan, Supyandi, Rasiska, & Judawinata, 2018). Dengan pendekatan ilmu dan teknologi pertanian, segala kekuatan SDM Pertanian untuk dapat merekayasa lingkungan pertanian seperti tanah, cuaca dan iklim mikro tanaman perlu dilakukan sehingga pada saatnya nanti mendorong terwujudnya Ketahanan Pangan melalui Pertanian Maju, Mandiri dan Modern.

Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya adalah menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan penyediaan prasarana dan sarana di bidang pertanian. Berdasarkan Perpres Nomor 24 Tahun 2010 tanggal 14 April 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I, maka telah terbentuk Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian dengan tugas pokok: “Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang prasarana dan sarana pertanian sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebagai role model dalam lingkup Kementerian Pertanian, Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian diharapkan mempunyai tata kelola organisasi dan kualitas SDM yang memiliki kriteria unggul, sehingga mampu bersinergi melalui pembinaan kepada unit kerja lainnya. Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi di era globalisasi pun menuntut kesiapan Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM)-nya.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah sangatlah memegang peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap serta kinerja yang berkualitas, Pegawai merupakan faktor utama dalam organisasi, sebagai makhluk sosial tidak semata-mata dipandang sebagai alat produksi, tetapi juga perlu dilihat dari sisi sosial dimana mereka juga memiliki kedudukan, dan tanggung jawab baik dalam keluarga, anggota masyarakat ataupun dalam organisasi tempatnya bekerja. Pegawai negeri merupakan ujung tombak dan motor penggerak terselenggaranya roda pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah sebagai bagian dari pembangunan SDM tidak dapat dipisahkan dari pembangunan SDM pada umumnya. PNS selayaknya diperlakukan dan dibina dengan baik agar mereka mampu memenuhi harapan dan harkatnya sebagai manusia yang produktif secara optimal, efisien dan efektif sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Pada kenyataannya kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas pegawai. Instansi akan mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan di lingkungan kerja apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik (Nuraeni, 2022).

Pegawai Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian yang jumlahnya cukup besar apabila dibina dengan baik diharapkan akan membentuk budaya organisasi yang baik, memiliki motivasi, mampu berpartisipasi dan memiliki kinerja yang tinggi untuk kepentingan organisasi sehingga akan lebih memantapkan pencapaian tugas dan fungsi organisasi dalam melaksanakan fungsinya sebagai penggerak pembangunan.

Secara alamiah setiap orang mempunyai tingkat kebutuhan, ambisi serta rasa tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan tingkat pengetahuan /pendidikan, keterampilan serta potensi pribadi lainnya, sehingga perilakunya menjadi berbeda pula. Pada dasarnya tidak ada sifat dan perilaku pegawai itu sepenuhnya sama.

Dalam suatu organisasi, kinerja selalu ditempatkan sebagai unsur fundamental dalam mencari upaya pembinaan organisasi, terutama pembinaan SDM (Riniwati, 2016). Kesejahteraan bagi pegawai yang selama ini kita terima bukan sekedar merupakan sikap penerimaan individu/pribadi, akan tetapi terkait erat dengan pembinaan dalam organisasi, dengan kata lain bahwa kesejahteraan pegawai merupakan upaya untuk memelihara dan meningkatkan pembinaan pegawai yang senantiasa diperlukan oleh sebuah organisasi /instansi guna meningkatkan prestasi kerja pegawai dan kinerja organisasi.

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Idzhar & Mansyur, 2014). Oleh karena itu capaian kinerja organisasi tergantung dari capaian kinerja dari para pegawai. Capaian kinerja pegawai

yang baik akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas capaian kinerja organisasi, dimana setiap pegawai mampu menyelesaikan segala beban organisasi seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi dalam organisasi dapat teratasi.

Fenomena masalah kinerja yang terjadi saat ini di lingkup Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian yakni terdapat perbedaan rata-rata capaian kinerja pegawai bulanan pada tahun 2019 dan tahun 2021 yang menunjukkan belum maksimalnya kinerja pegawai.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian Tahun 2019 dan 2021

No	Bulan	Tahun 2019		Tahun 2021	
		Jumlah pegawai	Rata-rata capaian kinerja	Jumlah pegawai	Rata-rata capaian kinerja
1	Januari	327	92,04	325	89,06
2	Februari	327	92,15	326	86,91
3	Maret	327	92,06	323	90,62
4	April	327	92,12	322	39,18
5	Mei	327	92,05	319	90,64
6	Juni	327	92,42	317	90,84
7	Juli	326	92,09	314	90,37
8	Agustus	326	92,05	311	89,98
9	September	326	92,09	311	91,37
10	Oktober	326	92,35	309	91,50
11	November	326	92,03	311	91,33
12	Desember	326	92,07	311	88,87
Jumlah			1112,52		1030,67
Rata-rata			92,71		85,89

Secara umum yang berkontribusi terhadap capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil secara individual maupun institusional, tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor internal dari Pegawai Negeri yang bersangkutan maupun faktor eksternal dimana Pegawai Negeri yang bersangkutan bekerja. Faktor internal antara lain: faktor pendidikan, keahlian, motivasi, pendapatan, kesehatan: sedangkan faktor eksternal antara lain seperti : sistem penggajian, pola rekrutmen, pola distribusi kerja, suasana lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, sarana kerja, dan lain-lain.

Dari berbagai faktor internal dan eksternal tersebut diatas, beberapa faktor utama yang menjadi fokus dan dianggap dominan dalam mempengaruhi capaian kinerja pegawai antara lain budaya organisasi yang kurang mendukung dan melemahnya motivasi sosial para pegawai. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam suatu organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi, kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi (Wibowo, 2012b).

Kinerja pegawai yang rendah, baik secara individu maupun kelompok dikarenakan pegawai bekerja hanya karena rutinas, kewajiban dan tidak adanya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan. Selain itu pekerjaan yang dilakukan lebih mengandalkan pada pengalaman dan *sharing knowledge* yang dilakukan secara turun

menurun serta kecenderungan dengan kata “biasanya”, artinya pekerjaan tersebut biasanya dilakukan seperti itu. Kondisi tersebut kerap terjadi dan menciptakan budaya organisasi pemerintahan dengan konsep birokrasi.

Budaya organisasi pemerintahan dengan konsep birokrasi yang tercipta sangatlah dominan menjadikan hasil penilaian kinerja pegawai belum dapat mengukur kinerja riil pegawai dengan metode penilaian kinerja yang transparan dan obyektif, serta belum adanya penyelarasan antara kinerja pegawai dengan kinerja organisasi yang didasarkan pada penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pegawai dengan IKU Organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum mendukung kinerja organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Andayani & Tirtayasa, 2019). Penelitian lain menyebutkan bahwa Budaya organisasi yang berorientasi pada orang tidak dapat memperkuat hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pemerintah daerah (Wati, 2013). Dari 2 penelitian tersebut terdapat ketidakkonsistenan temuan hasil penelitian tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ingin berusaha menutup *gap research* tersebut dengan menghadirkan variabel partisipasi sebagai pemediasi, sehingga bisa menghasilkan keterbaruan penelitian.

Motivasi sosial merupakan faktor penting berikutnya yang menentukan kinerja pegawai. Instansi akan mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan di lingkungan kerja apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang memiliki motivasi sosial yang baik.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pendidikan perkoperasian dan motivasi anggota terhadap partisipasi anggota di Koperasi Mahasiswa (Musfiroh, 2016). Ketika orang semangat dalam bekerja maka orang tersebut akan lebih terlibat dalam kegiatan organisasi.

Pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di atas lima puluh persen (Kambey & Suharnomo, 2013). (Idzhar & Mansyur, 2014) juga menyatakan motivasi sosial (motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Budaya organisasi yang baik, kompetensi yang sesuai masih belum dapat menghasilkan pegawai berkinerja baik apabila tidak ada motivasi dalam diri pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Menurut Uha, (2015) organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Wibowo, (2012a) bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian,

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Sosial terhadap Kinerja dengan Partisipasi sebagai Pemediasi pada Pegawai Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian

meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja organisasi. Setiap pegawai harus mengetahui prinsip dasar dari apa yang dikerjakan sehingga dapat memahami apa yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan.

Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pegawai. Berbagai teori motivasi yang telah dihasilkan oleh para peneliti berangkat dari permasalahan yang dihadapi tentang motivasi. Hasil-hasil temuan itu sangat bermanfaat bagi perusahaan yang memiliki masalah motivasi yang sama dan juga menjadi landasan untuk memecahkan masalah yang berbeda. Manajer yang baik hanya memilih teori motivasi yang sesuai dengan situasi yang dialami perusahaannya.

Kinerja pegawai dapat dicapai apabila semua pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai menggambarkan sikap baik terhadap pekerjaannya tersebut. Karyawan dengan motivasi yang tinggi diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkontribusi bagi perusahaan.

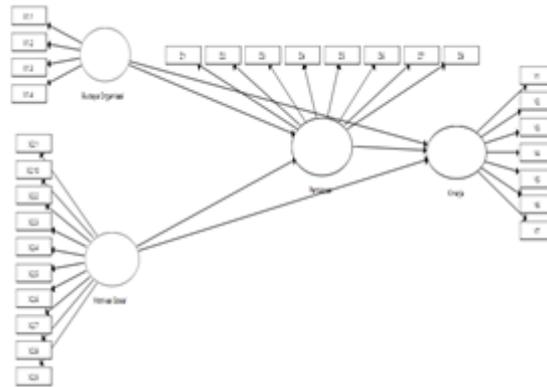
Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Sosial terhadap Kinerja dengan Partisipasi sebagai Pemediasi pada Pegawai Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yang adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian. Teknik pengambilan sampel dengan *non probability sampling* dengan *convenience sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 108.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No. Kuesioner
Budaya organisasi (X1)	Seperangkat nilai-nilai bersama, keyakinan, dan norma-norma yang mempengaruhi cara berpikir, perasaan, dan perilaku terhadap satu sama lain dan untuk orang-orang di luar organisasi (Hofstede (2001), George & Jones (2005))	1. Visi dan misi 2. Keperayaan 3. Pembagian kerja 4. Lingkungan kerja	Likert	1-4
Motivasi (X2)	motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perilaku yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. motivasi ditentukan atas dua dimensi utama yakni dorongan dari luar (eksterna) maupun dorongan dari diri sendiri (internal)	1. Menghabiskan waktu 2. Menghambur orang 3. Bertemu orang baru 4. Memikirkan hal-hal baru 5. Menantang ketidaksi 6. Menertama diri apa adanya 7. Mengekspresikan perasaan 8. Menghabiskan sebagian besar waktu 9. Memberi makna dalam hidup 10. Rasa saling pengertian	Likert	1-10
Partisipasi (Intervening)	Partisipasi di artikan sebagai makna adanya keterlibatan para karyawan dalam aspek-aspek mental dan emosional yang mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk partisipasi ini sebenarnya merupakan proses komunikasi atau teknik mendapatkan dan memanfaatkan umpan balik dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan	1. Memberikan umpan balik 2. Memberikan saran 3. Berpartisipasi secara resmi 4. Ide dan permintaan karyawan	Likert	1-3
Kinerja (Y)	penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi pada kegiatan selama kurun waktu tertentu berupa fisik atau non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat	1. Aturan ketat 2. Reward 3. Training & development 4. Kesejahteraan 5. Tujuan 6. Nilai aktiva dan investasi	Likert	15-18

Gambar 1 Operasionalisasi Variabel



Gambar 2. Desain Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau componentbased structural equation modeling.

Menurut Ghazali & Latan, (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Ghozali, 2013),

Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan *software* SmartPLS. SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil.

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Variabel budaya organisasi memiliki 4 indikator yang menunjukkan perhitungan rata-rata dari semua indikator 3,993, ini berarti kecenderungan responden menjawab pertanyaan lebih cenderung setuju. Variabel motivasi sosial memiliki 10 indikator yang menunjukkan perhitungan rata-rata dari semua indikator 4,079, yang menunjukkan bahwa umumnya responden menjawab setuju dalam kuesioner. Lalu variabel partisipasi memiliki 8 indikator yang mengatakan bahwa kecenderungan responden menunjukkan rata-rata 4,25, menggambarkan bahwa mereka kemungkinan besar menjawab setuju. Variabel kinerja pegawai yang memiliki 7 indikator menunjukkan rata-rata 4,066, ini artinya kecenderungan responden menjawab setuju dalam kuesioner. Pada angka standar deviasi, angka kisaran terletak pada 0,655 - 1,203, menunjukkan sejumlah besar standar deviasi yang berarti dispersi data jauh dari rata-rata.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Sosial terhadap Kinerja dengan Partisipasi sebagai Pemediasi pada Pegawai Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian

Validitas konvergen menggunakan uji AVE juga menunjukkan bahwa semua variabel valid.

Tabel 3. Convergent Validity AVE Actual Test

Variable	AVE	Rule of Trump	Model Evaluasi
Budaya organisasi	0,763	>0,50	Valid
Motivasi sosial	0,578		Valid
Kinerja pegawai	0,697		Valid
Partisipasi	0,712		Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variable	Cronbach's	Composite Reliability	Rule of Trump	Model Evaluasi
Budaya organisasi	0,896	0,928		Reliabel
Motivasi sosial	0,908	0,925		Reliabel
Kinerja pegawai	0,927	0,941		Reliabel
Partisipasi	0,942	0,952		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai R-square Adjusted variabel partisipasi adalah 0,719 artinya variabel partisipasi dapat dijelaskan oleh 71,9% oleh variabel budaya organisasi, dan motivasi sosial. Variable kinerja pegawai adalah 0,010, artinya variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh 0,1% oleh variable budaya organisasi, motivasi sosial, dan partisipasi. Selebihnya bisa dijelaskan oleh variabel di luar model.

Tabel 5. Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Partisipasi	0.632	0.625
Kinerja pegawai	0.496	0.491

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 6. Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original sampel	T-statistic	Sig P-Value	Analisa hipotesa
H1: terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap partisipasi	0,362	2.495	0,003	Hipotesa diterima
H2: terdapat pengaruh positif motivasi sosial terhadap partisipasi	0,476	3,217	0,001	Hipotesa diterima
H3: terdapat pengaruh positif partisipasi terhadap kinerja pegawai	0,704	7,427	0,000	Hipotesa diterima

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 7. Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original sampel	T-statistic	Sig P-Value	Analisa hipotesa
H5: partisipasi memedi pengaruh motivasi sosial terhadap kinerja pegawai	0,335	3,095	0.002	Hipotesa diterima

Sumber: Data diolah, 2023

Budaya Organisasi terhadap Partisipasi

Dari tabel 6, menunjukkan bahwa T-statistik adalah 2,957 menyiratkan bahwa ada dampak langsung dari budaya organisasi terhadap partisipasi karena T-statistik lebih tinggi daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,269 menunjukkan bahwa dampak budaya organisasi terhadap partisipasi adalah positif. Juga, p-value adalah 0,003 menyiratkan bahwa dampaknya signifikan karena pvalue lebih rendah dari 0,05.

Hipotesis 1 yang telah diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap partisipasi. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap partisipasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wati, (2013) bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh terhadap partisipasi.

Motivasi Sosial terhadap Partisipasi

Dari tabel 6, menunjukkan bahwa T-statistik adalah 7,581 menyiratkan bahwa ada dampak langsung dari motivasi sosial terhadap partisipasi karena T-statistik lebih tinggi daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,632 menunjukkan bahwa dampak motivasi sosial terhadap partisipasi adalah positif. Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampaknya signifikan karena pvalue lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis 2 menemukan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi sosial terhadap partisipasi. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi sosial terhadap partisipasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (PURNOMO, 2010).

Partisipasi terhadap Kinerja

Dari tabel 6, menunjukkan bahwa T-statistik adalah 0,481 menyiratkan bahwa tidak ada dampak langsung dari partisipasi terhadap kinerja pegawai karena T-statistik lebih rendah daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,132 menunjukkan bahwa dampak partisipasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Juga, p-value adalah 0,400 menyiratkan bahwa dampaknya signifikan karena pvalue lebih besar dari 0,05.

Hipotesis 3 yang telah diajukan pada penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh partisipasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif partisipasi terhadap kinerja pegawai karena nilai Thitung lebih rendah dari Tstatistik dan nilai P-value lebih tinggi dari 0,05. Hal tersebut terjadi karena secara resmi belum ada dalam rapat manajemen puncak,

sehingga pegawai belum dapat memberikan saran kepada instansi secara langsung baik melalui website, kotak saran.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Partisipasi

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa partisipasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terlihat nilai T-statistik adalah 0,036 lebih rendah daripada T-nilai 1,96 dan nilai p-value 0,466 lebih besar dari 0,05.

Hipotesis 4 yang telah diajukan pada penelitian ini adalah tidak berhasil membuktikan bahwa partisipasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai karena nilai Thitung lebih rendah dari Tstatistik dan nilai P-value lebih tinggi dari 0,05. Hal tersebut karena, pegawai belum sepenuhnya berpartisipasi dalam operasional instansi, sehingga belum menjadi budaya dalam organisasi bahwa pegawai dapat ikut langsung dalam pengambilan keputusan instansi.

Motivasi Sosial terhadap Kinerja melalui Partisipasi

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa partisipasi tidak mediasi pada pengaruh motivasi sosial terhadap kinerja pegawai terlihat nilai T-statistik adalah 0,481 lebih rendah daripada T-nilai 1,96 dan nilai p-value 0,640 lebih besar dari 0,05.

Hipotesis 5 yang telah diajukan pada penelitian ini adalah tidak berhasil membuktikan bahwa partisipasi dapat memediasi pengaruh motivasi sosial terhadap kinerja pegawai karena nilai Thitung lebih rendah dari Tstatistik dan nilai P-value lebih tinggi dari 0,05. Hal tersebut karena, pegawai belum sepenuhnya berpartisipasi dalam operasional instansi, sehingga pegawai belum termotivasi untuk meningkatkan kinerja

KESIMPULAN

Budaya organisasi dan motivasi sosial dapat mempengaruhi partisipasi pegawai pada Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian namun Partisipasi tidak dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi sosial terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi dan motivasi sosial memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap partisipasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen dan pimpinan perlu untuk memperhatikan dan juga terus menerus mengawasi peningkatan kinerja untuk kemajuan instansi.

BIBLIOGRAFI

- Andayani, Imelda, & Tirtayasa, Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Idzhar, A., & Mansyur, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Sosial Terhadap Prestasi Kerja*

- Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 39–49.
- Kambey, Fendy Levy, & Suharnomo, Suharnomo. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Njonja Meneer Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 70–79.
- Kurniawati, Sri. (2020). Kinerja Sektor Pertanian Di Indonesia. *Prosiding Seminar Akademik Tahunan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 24–31.
- Musfiroh, Lailatul. (2016). Analisis Pengaruh Pendidikan Perkoperasian Dan Motivasi Anggotaterhadap Partisipasi Anggota Koperasi Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jupe)*, 4(3).
- Nuraeni, Yayang Ayu. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 1–19.
- Purnomo, Agus. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Partisipasi Kerja Karyawan Di Pt. Djitoe Tobacco Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Universitas Brawijaya Press.
- Setiawan, Iwan, Supyandi, Dika, Rasiska, Siska, & Judawinata, M. Gunardi. (2018). *Pertanian Postmodern*. Penebar Swadaya Grup.
- Uha, Ismail Nawawi. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi*.
- Wati, Eniza. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kab. Tanah Datar). *Jurnal Akuntansi*, 1(2).
- Wibowo. (2012a). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012b). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Copyright holder:

Widyastuti Djumakking, Heru Mulyanto (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

