
The Asia Pacific

ISSN: 2407-6325

Journal of Management Studies

Vol. 3 | No. 2

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KAUSAL PADA PERGURUAN TINGGI LA TANSA MASHIRO RANGKASBITUNG DI KABUPATEN LEBAK

Mike Mega Rahayu*

* STIE La Tansa Mashiro

Article Info

Keywords:

Organizational Culture, Employee Motivation And Performance

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture on employee performance and motivation. At La Tansa Mashiro College. simultaneously and partially significant in improving the performance of employees at La Tansa Mashiro College. Respondents in the study conducted by taking a sample of 63 people, the data collected by using a questionnaire with a list of questions, the analysis technique. The data used is multiple regression analysis using SPSS 20 for windows. While partially variables no significant effecton the performance of employees at La Tansa Mashiro College. Based on the results of multiple regression analysis proved that the influence of organizational culture, motivation, and performance of employees simultaneously and partially significant in improving the performance of employees at La Tansa Mashiro College. The implicationsof this study, is the employee's performance. Must be improved, especially in terms of : the work must comply with the standards, the ability to complete the work and attitude of cooperationof employees in completing the work. Motivation should be strengthened, especially in terms of communication and attention superiors to subordinates, superiors support to providea good example. Employees should be improved, especially in terms of: the responsibility for the work and maintain a good working atmmosphere on the job.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Di La Tansa Mashiro College. signifikan secara simultan dan parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan di La Tansa Mashiro College. Responden dalam penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 63 orang, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan daftar pertanyaan, teknik analisis. Data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 20 for windows. Sedangkan secara parsial variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di La Tansa Mashiro College. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan secara simultan dan parsial signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di La Tansa Mashiro College.

Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Harus ditingkatkan terutama dalam hal: pekerjaan harus sesuai dengan standar, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi harus diperkuat terutama dalam hal komunikasi dan perhatian atasan kepada bawahan, support atasan memberikan contoh yang baik. Pegawai harus ditingkatkan terutama dalam hal: tanggung jawab dalam bekerja dan menjaga suasana kerja yang baik pada pekerjaan tersebut.

Latar Belakang

Institusi pendidikan merupakan sebuah lembaga yang bertugas mengantarkan kualitas bangsa menjadi bangsa yang maju. Peningkatan pemahaman dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dari seorang pegawai atau karyawan dibutuhkan adanya manajerial. Kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dijabarkan sangat dibutuhkan adanya motivasi kerja dari dalam diri seorang karyawan. Menentukan iklim kerja yang kondusif juga diperlukan adanya budaya organisasi karyawan agar efektif dalam menentukan perkembangan karir. Kinerja karyawan yang optimal merupakan keharusan tuntutan sebuah instansi. Dalam bekerja yang efektif diperlukan motivasi dari para karyawan atau pegawai. Instansi tempat manusia beraktifitas bertanggung jawab untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, bilamana hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan meningkatkan pula motivasi dan budaya organisasi terhadap job description yang harus dilakukan oleh pegawai atau karyawan. Pelaksanaan budaya organisasi itu sendiri harus dilakukan secara benar dan penuh tanggung jawab terhadap instansi atau lembaga tempat karyawan bekerja agar kinerja yang dihasilkan mampu meningkatkan kualitas yang optimal. Dalam kinerja yang baik, para karyawan atau pegawai dapat mengembangkan pula karirnya dengan bekerja secara benar atau dapat memberikan kepuasan bagi karir yang dimilikinya. Dengan motivasi dan loyalitas yang dimilikinya, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja serta mendorong dalam

perkembangan karir. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses perkembangan karir ditujukan untuk memahami produktivitas kerja seseorang dengan penilaian kinerja. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi instansi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan lembaga atau perusahaan tercapai. Dalam era persaingan ini, sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan mempunyai kemampuan dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Apabila SDM yang dimiliki tidak memiliki kemampuan yang baik, maka organisasi instansi juga tidak akan dapat memenangkan persaingan. Untuk itu diperlukan pemikiran, waktu dan tenaga untuk membangun SDM yang mampu menghadapi persaingan. Organisasi instansi sebagai organisasi publik hadir untuk menata aktivitas yang berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan karyawan. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, aspek pelayanan menjadi aktivitas utama organisasi, sehingga kepuasan karyawan dan kepuasan mahasiswa dan masyarakat menjadi indikator kinerja pegawai maupun kinerja organisasi tersebut. Untuk mengelola orang (manajemen sumber daya manusia) diperlukan keahlian tersendiri, karena orang yang diatur dan yang mengatur memiliki pendapat, ide, pengalaman, kematangan jiwa, kemauan dan kemampuan dalam menghadapi berbagai masalah yang harus dipecahkan.

Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan instansi lembaga, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan sebuah instansi atau bahkan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup in-role yaitu bekerja sesuai dengan standar job description saja namun juga extra-role yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Perilaku seseorang individu berorientasi pada tujuan dengan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pendapat lain motivasi adalah serangkaian kekuatan-kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dalam cara tertentu.

Manajemen kinerja (performance management) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

Meskipun setiap fungsi SDM berkontribusi terhadap manajemen kinerja, pelatihan dan penilaian kinerja memainkan peran signifikan dalam proses tersebut. Jika penilaian kinerja adalah kejadian sekali waktu setiap tahun, manajemen kinerja adalah proses yang dinamis, konstan, dan berkelanjutan. Setiap orang dalam organisasi adalah bagian dari sistem manajemen kinerja. Setiap bagian dari sistem tersebut, seperti pelatihan, penilaian, dan imbalan, bersifat integritas dan terkait dengan tujuan untuk mencapai efektivitas organisasi yang berkelanjutan. Dengan manajemen kinerja, usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja organisasi atau performance organisasi adalah akumulasi dari hasil kerja individu dan sistem yang ada pada setiap bagian di dalamnya. Kinerja lembaga pendidikan dapat dilihat dari tinggi dan rendahnya kualitas alumni (output), salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Namun demikian tinggi dan rendahnya kinerja individu tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik faktor internal maupun eksternal dan dapat ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu.

Ini berarti kinerja merupakan hasil akhir kerja individu/pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun faktor yang berasal dari organisasi, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor penting yang menjadi ukuran bagi kinerja individu adalah kompetensi. Istilah kompetensi dalam lembaga pendidikan bukanlah suatu hal yang asing, apalagi saat ini kurikulum yang digunakan sudah berbasis kompetensi.

Karyawan yang profesional dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang

secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi karyawan perlu dikembangkan secara simultan sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang professional dalam melaksanakan tugas dan mampu menempatkan diri sesuai jabatan, serta memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya.

Dalam pasal 4 ayat (2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa "Pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban : (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis (2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) Memberi tauladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya."

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang karyawan dituntut untuk berkinerja secara optimal sesuai dengan kompetensi dan profesionalitas dibidangnya, atau setidaknya mampu menguasai dan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Untuk itu kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan pengawasan, memberikan kompensasi yang adil dan dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan (kompetensi), dan upaya-upaya lain yang relevan.

Setiap individu yang akan, sedang atau telah menyumbangkan tenaga, waktu dan pikirannya untuk organisasi secara pasti mempunyai harapan mendapatkan feedback yang sesuai dari organisasi sebagai bentuk penghargaan dari prestasi kerjanya, sekaligus sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tuntutan terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan akan terpenuhi, manakala kondisi psikologis dan social serta penghargaan (kompensasi) yang diterima dapat mendukung. Karena pada dasarnya kinerja

karyawan membutuhkan konsentrasi dan kegairahan dalam bekerja, dan kondisi ini dapat terwujud apabila kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi secara adil dan layak, sehingga dapat menimbulkan kepuasan, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, dan pada akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kajian Pustaka

Kinerja

Campbell (2009) mendefinisikan bahwa *Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.* Definisi ini menyatakan bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari sekumpulan perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara negative maupun positif untuk mencapai tujuan organisasi . artinya manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dari pengertian tersebut dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara Pegawai, Pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.

Sistem manajemen kinerja berusaha mengukur (*measuring*), mengevaluasi (*appraising*), mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama memperbaiki kinerja (*improving performance*). Yang lebih penting lagi, manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus menerus (*feedback on*) antara atasan dan pegawai.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Perbaikan kinerja

baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja sebagai sesuatu yang Nampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Selanjutnya Colquitt (2013) mendefinisikan bahwa *Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*². Definisi ini menyatakan bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari sekumpulan perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara negative maupun positif untuk mencapai tujuan organisasi . artinya manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Edgar Schein (Ivancevich, Konopaske and Matteson : 2008) mengatakan :

“Organizational Culture as a pattern of basic assumptions – invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with the problems of external adaptation and internal integration—that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survey dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Menurut Noor, (2011) teknik analisis jalur adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau mandiri dari variabel-variabel penyebab

(variabel bebas) terhadap variabel akibat (variabel terikat).

Pemilihan metode ini bertujuan untuk membuktikan bahwa budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif , terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi yang berorientasi non profit, sebuah lembaga pendidikan islam yaitu Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro yang berjumlah 108 orang. Dari populasi tersebut diambil sampel 75 karyawan terdiri dari karyawan pria dan wanita yang berlatar belakang pendidikan dari SMA sampai dengan S.2 dengan masa kerja 3 – 7 tahun.

Pada saat ini Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro memiliki Karyawan sebanyak 75 orang. Dari 75 Karyawan tersebut, penarikan sampel diambil dari jumlah seluruh karyawan dengan menggunakan rumus Solvin. Dengan demikian penulis mengambil sampel dalam penelitian ini dengan ukuran sampel 63 orang Karyawan. Selanjutnya data sampel tersebut diasumsikan homogen

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument angket/kuesioner untuk masing-masing variabel penelitian, yaitu: dengan merumuskan pertanyaan yang merupakan aspek penting yang tepat dan dapat dipersepsi oleh semua responden.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian survey yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya. Di mana jika variabel endogen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel eksogen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen menyebabkan perubahan variabel endogen.

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan

data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian pun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan computer dengan program SPSS versi 20 .

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistic. Analisis yang dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Statistic deskriptif : analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga : rata-rata, simpangan baku, modus, median dan distribusi frekuensi. Setelah harga-harga tersebut diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.

2. Statistic inferensial : analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan. Langkah awal dalam pengujian hipotesis adalah terkait dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah : (1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum, (2) skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan (3) untuk kelompok X, varians S^2x harus sama. Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogrov Smirnov (K-S).

Setelah persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus Product Moment dari Pearson, dan dilanjutkan dengan

menghitung koefisien jalur untuk masing-masing jalur yang telah dikonstruksikan.

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dari analisis jalur yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

$$H_0 : \beta_{yx1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{yx1} > 0$$

$$H_0 : \beta_{yx2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{yx2} > 0$$

$$H_0 : \beta_{yx3} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{yx3} > 0$$

Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas data menurut Noor (2014) dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$. Untuk memperoleh akurasi hasil perhitungan, maka pengujian normalitas data secara keseluruhan menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows version 20.00.

Tabel Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	n	α	Asymp. Sig	Keterangan
1.	Kinerja	63	0,05	0,202	Normal
2.	Budaya Organisasi	63	0,05	0,392	Normal
3	Motivasi	63	0,05	0,409	Normal

Merujuk pada hasil perhitungan menggunakan SPPS 20, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,392 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan n = 63. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel kinerja (Y) terdistribusi normal.

Merujuk pada hasil perhitungan menggunakan SPPS 20, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,409 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan n = 63. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel budaya organisasi (X_1) berasal dari data yang berdistribusi normal.

Merujuk pada hasil perhitungan menggunakan SPPS 20, diperoleh nilai Asymp.

Sig. (2-tailed) = 0,202 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan $n = 63$. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel motivasi (X_2) berasal dari data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan lawannya, *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau = nilai VIF > 10 berarti menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel Uji Multikolineritas

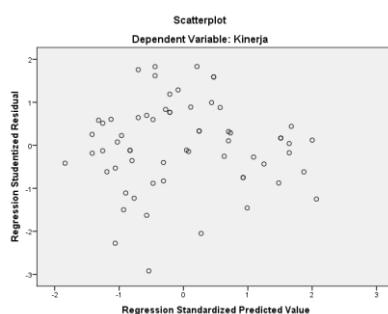
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.872	1.147
Motivasi	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Maka dari hal itu dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan maka hasil uji ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar Grafik Scaterplots

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada model penelitian ini, sehingga model layak dipakai untuk memprediksi kinerja tenaga penjual berdasarkan masukan dari variabel independen kompensasi dan motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Koefisien Korelasi	t _{hitung} / F _{hitung}	t _{tabel} / F _{tabel}	Keputusan H_0	Kesimpulan
1	Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja	$H_0: \rho_{y1} \leq 0$ $H_1: \rho_{y1} > 0$	0,297	3,889	1,998	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh langsung positif (signifikan)
2	Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja	$H_0: \rho_{y2} \leq 0$ $H_1: \rho_{y2} > 0$	0,445	4,580	1,998	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh langsung positif (signifikan)
3	Budaya organisasi dan Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja	$H_0: \rho_{y12} \leq 0$ $H_1: \rho_{y12} > 0$	0,695	28,000	3,150	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh positif (signifikan)

Budaya organisasi (X_1) dengan Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi (ρ_{y1}) = 0,297 Harga $t_{hitung} = 3,889$, sedangkan harga $t_{tabel} = 1,998$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya semakin efektif budaya organisasi maka akan semakin efisien kinerja.

Motivasi (X_2) dengan Kinerja(Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi (ρ_{y2}) = 0,445. Harga $t_{hitung} = 4,580$, sedangkan harga $t_{tabel} = 1,998$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi (X_2)

berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya semakin terlaksana motivasi dengan baik maka akan meningkatkan kinerja dengan baik.

Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Kinerja(Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi (ρ_{y12}) = 0,695 Harga F_{hitung} = 28,000, sedangkan harga F_{tabel} = 3,150. Fakta ini mengungkapkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya semakin efesien budaya organisasi (X_1) dan semakin baik motivasi (X_2) maka akan semakin efesien dan baik kinerja.

Hasil Pembahasan Penelitian

Pengaruh Langsung Positif antara Budaya organisasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian empirik menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dinyatakan bahwa besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja menunjukkan arah yang positif yaitu sebesar 0,297. Ini menunjukkan bahwa 8,82% ($0,297 \times 0,297 \times 100\%$) dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kompensasi..

Pada hasil secara individual menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja terjadi secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi koefisien korelasi parsial (uji t) diperoleh nilai harga $t_{hitung} = 3,889$ dan harga $t_{tabel} = 1,998$ pada tingkat signifikansi 0,05. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi dapat menciptakan identitas atau ciri khas suatu perusahaan sehingga dapat menjadikan kebanggaan perusahaan yang perlu dipelihara, dan dipertahankan dengan sebaik-baiknya. Identitas dari suatu perusahaan inilah yang

menjadi pedoman bagi setiap karyawan yang terlibat dalam perusahaan untuk mampu memberikan pengaruh terhadap perusahaan dalam menjalankan kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan haruslah mampu untuk memahami dan melaksanakan nilai-nilai, dan norma-norma yang terdapat di dalam perusahaan. Karyawan harus mampu untuk menyesuaikan dengan lingkungan tempat ia bekerja. Nilai-nilai utama perusahaan harus dijunjung tinggi serta dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, terutama yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja. Kemudian harus mampu pula untuk mengelola waktu, baik yang berkaitan dengan disiplin kerja, serta efisiensi kerja. Karyawan yang demikian biasanya akan lebih memahami tanggungjawab serta wewenang yang dimilikinya dan pada akhirnya ketepatan dalam bekerja juga dapat ditingkatkan. Dengan demikian kinerja dapat tercapai melalui tingkat kedisiplinan yang tinggi dan efisiensi kerja yang baik.

Alharbi dan Alyahya (2013) mengemukakan bahwa kinerja pekerjaan organisasi memiliki dampak yang kuat dari budaya organisasi yang kuat karena mengarah untuk meningkatkan produktivitas. Norma-norma dan nilai-nilai organisasi berdasarkan budaya yang berbeda mempengaruhi pengelolaan tenaga kerja. Dalam sebuah organisasi budaya yang kuat memungkinkan manajemen yang efektif dan efisien tenaga kerja karyawan. Keuntungan bersih dalam suatu organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jalur yang umum untuk memanfaatkan sumber daya yang sempurna dalam hubungan budaya yang sama membantu dalam perkembangan positif dari organisasi. Atas dasar kondisi tertentu budaya organisasi adalah membantu dalam meningkatkan dan memberikan keunggulan kompetitif. Komitmen dan kelompok karyawan efisiensi membantu dalam meningkatkan kinerja berdasarkan keberlanjutan organisasi. Sifat dan kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap keberlanjutan dan efektif organisasi. Dari uraian diatas, maka diketahui bahwa pengaruh antara tercapainya budaya organisasi dengan peningkatan kinerja adalah sangat erat. Dengan

demikian jelaslah bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja.

Pengaruh Langsung Positif antara Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dinyatakan bahwa besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja menunjukkan arah yang positif yaitu sebesar 0,445. Ini menunjukkan bahwa 8,8% ($0,445 \times 0,445 \times 100\%$) dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kompensasi. Pada hasil uji secara individual menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja terjadi secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi koefisien korelasi parsial (uji t) diperoleh nilai harga $t_{hitung} = 4,580$ dan harga $t_{tabel} = 1,998$ pada tingkat signifikansi 0,05. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini di dukung oleh pendapat dari Manzoor yang menyatakan bahwa motivasi sebagai prosedur yang menginisiasi melalui suatu keinginan fisiologis atau psikologis yang merangsang kinerja yang diperuntukkan pada sebuah tujuan. Motivasi terbentuk dari perilaku seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan diri karyawan mengarah pada usaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini dapat ditampilkan dalam bentuk semangat kerja yang tinggi, mendorong diri untuk lebih berprestasi dan memiliki kepedulian terhadap karyawan lain ketika menjalankan pekerjaan, bernilai penting bagi Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, akan dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkannya. Dengan perkataan lain, Motivasi karyawan sebagai dorongan dalam diri karyawan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan karyawan.

Bila seorang termotivasi, karyawan akan bersungguh-sungguh dalam mendapatkan hasil

kerja, hal ini dikarenakan timbulnya motivasi sebagai perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang tepat dapat membuat karyawan merasa terdorong sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Anyim (2012) bahwa kinerja dapat sebagai suatu fungsi dari motivasi. Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa motivasi seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Langsung Positif antara Budaya organisasi dan Motivasi Secara Bersama-Sama Dengan Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian empirik bahwa nilai koefisien korelasi (r) untuk budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,695 atau berada pada kuadran 0,600 – 0,799 hal ini dapat diartikan bahwa koefisien korelasi budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan besaran kontribusi dari variabel budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja dilihat dari nilai r^2 adalah sebesar 69,50% ($0,695 \times 100\%$), sedangkan sisanya 30,50% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pada hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja terjadi secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,001$, sedangkan harga $F_{tabel} = 4,998$ pada $\alpha = 0,01$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya

koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya semakin efektif budaya organisasi (X_1) dan semakin tinggi motivasi (X_2) maka akan semakin efektif kinerja.

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, Kabupaten Lebak yang berjumlah 75 karyawan. Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi penelitian, yang berjumlah 63 karyawan yang diambil secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah bahas pada bab sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja.
2. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja.
3. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin efisien budaya organisasi dan semakin tinggi motivasi maka akan mengakibatkan semakin efisien dan semakin tinggi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Quick Campbell James and Debra L. Nelson, (2009) *Principles of Organizational Behavior; Realities and Challenges* 6th, Singapore : International Student Edition.
- Jason L. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson. (2013), *Organizational Behavior ; Improving Performance and Commitment in the Workplace* 3rd, Singapore: Mc Graw-Hill.
- Ivancevich, Konopaske, and Matteson.(2008)Organizational Behavior and Management.New York: McGraw-Hill International.
- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Awadh, Alharbi Mohammad and Alyaha Mohammed Saad, (2013). "Impact of Organizational Culture on Job Performance." Interrnational Review of Management and Business Research 2(1)
- Anyim, et al, (2012). Motivation and Employees Perfomace in the Public and Private Sectors In Nigeria. University of Lagos. Nigeria
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003