

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan suatu organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan sebagai data awal pada penelitian ini, bahwa budaya organisasi yang terdapat di UNMER Malang adalah budaya yang mengedepankan perubahan dan berorientasi masa depan (inovatif), budaya kerja penuh semangat, profesionalisme, kerjasama (teamwork) demi meningkatkan kemitraan dengan berbagai institusi perguruan tinggi dan institusi di luar perguruan tinggi untuk meningkatkan citra lembaga di tingkat nasional/internasional dengan dukungan kuat dari pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Meningkatkan tata kelola kelembagaan yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tata kelola universitas yang baik (*good university governance*), mengemban tanggung jawab untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan mampu berkompetisi baik pada skala nasional maupun global.

Sedangkan motivasi yang ada pada UNMER Malang berdasarkan teori kebutuhan Maslow yaitu *pertama*, pemenuhan kebutuhan fisik seperti pemenuhan fasilitas kerja, hal ini terbukti dengan pemenuhan alat teknologi seperti komputer, alat komunikasi dan teknologi lainnya sebagai sarana penunjang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya serta pemberian gaji yang sesuai, hal ini dapat memberikan motivasi karena pada dasarnya seseorang bekerja untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. *Kedua*, kebutuhan rasa aman seperti lingkungan yang sangat mendukung dalam artian tidak memberikan ancaman dari bahaya fisik (kecelakaan kerja) maupun emosional (pertikaian), bersih rapi, dan menyenangkan. *Ketiga*, kebutuhan sosial seperti adanya hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam bekerja, hal ini terbukti dari sikap keramah tamahan baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan.

Keempat, kebutuhan penghargaan seperti peningkatan golongan atas masa kerja yang dijalankan. *Kelima*, kebutuhan aktualisasi diri seperti pemberian pelatihan-pelatihan/mengikuti sertakan seminar guna meningkatkan potensi individu supaya lebih cakap dalam bekerja.

Beberapa prestasi baik di bidang akademik maupun bidang non-akademik terus diukir oleh insan-insan civitas akademika Unmer Malang, yang secara konsisten melakukan pengembangan mutu secara berkelanjutan dengan jargon utamanya menuju *The Quality University*. Beberapa prestasi yang diarah UNMER Malang diantaranya yaitu: UPAKARTI dari Presiden RI, Termasuk 10 PTN/PTS terbaik Jawa Timur, Satu-satunya Perguruan Tinggi di Indonesia yang menyelenggarakan anggaran Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Konsultan Pajak Berstandart Nasional, Telah memperoleh predikat sebagai Perguruan Tinggi Swasta Terunggul di Jawa Timur dalam Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal dari Dirjen DIKTI, bahkan masuk dalam 50 *Indonesian Promising University*, Mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia dan penghargaan atas pemberian sertifikasi pada usaha mikro yang produktif di wilayah Jawa Timur, Mendapatkan penghargaan sebagai contoh pertama kampus yang bekerjasama dalam pengentasan kawasan kumuh di Kota Malang, Mendapatkan apresiasi atas program **UNMER BNSP Sukses Vokasi 2015** yang merupakan bentuk kepedulian UNMER Malang untuk turut berpartisipasi menyiapkan tenaga trampil di Indonesia menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Bentuk *Corporate Social Responsibility* (CSR). Prestasi tersebut adalah sebagai bentuk nyata dari hasil klerja karyawan UNMER Malang. Dengan budaya dan motivasi yang ada mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya, sehingga intansi tersebut mampu mencetak prestasi-prestasi yang unggul.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk meneliti tentang budaya organisasi dan motivasi mengingat perkembangan zaman yang semakin maju dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus pada UNMER Malang).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Merdeka Malang, untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Merdeka Malang, untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap

KAJIAN PUSTAKA

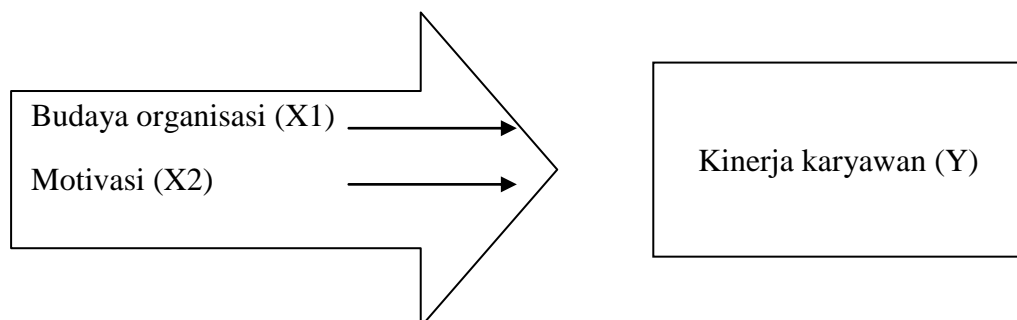
Kajian Teoritis



Budaya organisasi menurut (Umar, 2010:207) adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Sedangkan motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000:87). Atau proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008:222).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) menurut (Mangkunegara, 2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan (Prawirosentono, 1999).

Gambar Kerangka Koneptual



Keterangan:  pengaruh secara simultan
 pengaruh secara parsial

hipotesis: Diduga variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), diduga variabel budaya organisasi (X1) motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), diduga Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel berdasarkan teknik *simple random sampling*.

Lokasi Penelitian

Jl. Terusan Raya Dieng No. 62-64 Malang-65146 Jawa Timur, Indonesia. Telp. 0341-568395 Fax. 0341-564994

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. (Suharyadi dan Pruwanto, 2011:7). sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 responden.

Devinisi Operasional Variabel

Untuk menghindari adanya kesalahan interpretasi, berikut ini disajikan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian yang digunakan:

a) Variabel bebas (*Independent Variable*)

1. Budaya Organisasi (X1)

Indikator-indikator variabel ini adalah: a)Inisiatif individual, b)Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, c)Arah, d)Integrasi, e)Dukungan dari manajemen, f)Kontrol, g)Identitas, h)Sistem imbalan, i)Toleransi terhadap konflik, j)Pola-pola komunikasi

2. Motivasi (X2)

Indikator-indikator variabel ini adalah: a)Kebutuhan fisiologis, b)Kebutuhan keamanan, c)Kebutuhan social, d)Kebutuhan penghargaan, e)Kebutuhan aktualisasi

b) Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

1. Kinerja karyawan yaitu

Indikator-indikator variabel ini adalah: a)Kualitas Kerja, b)Kuantitas Kerja, c)Pengetahuan Pekerjaan, d)Kreativitas, e)Inisiatif, f)Ketergantungan, g)Kualitas Personal

Uji Instrumen

Uji Validitas merupakan Suatu instrumen yang valid memiliki validitas tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (artinya butir pertanyaan tersebut gugur). Menurut Tika 2006: 65, suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai r lebih dari 0,3.

Uji Reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178). Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2006:171).

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel *independen* yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2004:508).

Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y : Variabel terikat yaitu keputusan berbelanja

b : Konstanta perubahan variabel X dan Y

a : Koefisien konstanta

X : Variabel bebas meliputi: X1: Faktor Produk

X₂ : Faktor Harga

X₃ : Faktor Pelayanan

X₄ : Faktor Fasilitas Fisik

e : Error

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $7,707 > 3,00$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja(X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zunaidah, Novarandi, Budiman (2014) yaitu tentang Analisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan (studi pada business unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam), yang menyatakan bahwa Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Business Unit* PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.

Uji t terhadap variabel budaya organisasi (X1), didapatkan t_{hitung} sebesar 3,293 dengan signifikansi t sebesar 0,002, Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3,293 > 1,960$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,002 < 0,05$), maka secara parsial variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi budaya organisasi pada UNMER Malang

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya artinya apabila semakin ditingkatkan maka pengaruhnya akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Eddy & Zulfikar (2010) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan paada Dinas Perhubungan kota bandar lampung, hasilnya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan koefisien determinasi 65,28 %,

Ujit terhadap variabel motivasi kerja (X_2), didapatkan thitung sebesar 0,257 dengan signifikasi t sebesar 0,798. Karena thitung lebih kecil dari ttabel ($0,257 < 1,960$) atau signifikasi t lebih besar dari 5% ($0,029 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif akan tetapi tidak berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya motivasi kerja pada Universitas Merdeka Malang masih perlu ditingkatkan.

Hasil tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida dan Agus (2010) tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Hai International Wiratama Indonesia). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi karena dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima antar karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama.

Dilihat dari pengamatan yang dilakukan pada karyawan UNMER Jika diukur dengan teori motivasi maslow yaitu dari pemenuhan tingkat kebutuhan dimulai dari kebutuha fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan atas prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri bisa dikatakan sudah cukup baik karena berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa distribusi jawaban para karyawan mengacu pada tingkat yang cukup baik dan tidak terdapat masalah.

Alasan mengapa motovasi tidak berpengaruh secara signifikan bisa disebabkan karena pengaruh dari bentuk pekerjaan yang berbeda-beda dari

antar unit sehingga motivasi yang dilakukan tidak bisa disamakan antara karyawan satu dengan yang lainnya, selain itu juga bisa disebabkan karena usia kerja rata-rata karyawan UNMER Malang adalah 50 tahun ke atas yang mana usia tersebut telah mendekati masa terhentinya usia produktif, selain itu juga dikarenakan rata-rata karyawan pada UNMER Malang memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun. Sehingga bisa dikatakan motivasi kurang berpengaruh karena tingkat kejenuhan dari karyawan.

Berdasarkan teori penelitian yang dilakukan oleh Gisela Hageman (Sani, 2010: 96), faktor motivasi salah satunya adalah: 20% menganggap pemenuhan kebutuhan intelektual seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi serta tantangan sebagai faktor yang memotivasi.

Mengacu pada teori tersebut bahwa salah satu faktor motivasi dipengaruhi oleh tugas yang menarik dan bervariasi serta menantang akan tetapi faktanya pada UNMER Malang tugas yang dikerjakan adalah sama dalam setiap harinya sesuai dengan unitnya, sehingga dilihat dari tugas-tugas yang ditanggungnya tidak terdapat variasi. Dengan demikian motivasi pada UNMER Malang masih Perlu peningkatan lagi.

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan suatu perilaku.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja

seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Dari pengujian pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja factor dominan dapat dilihat dari kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel. Jika dilihat dari hasil pengujian variabel yang dominan adalah variabel budaya organisasi (X1) yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana variabel budaya organisasi (X1) memiliki kontribusi sebesar 16,1%. Sehingga dalam penelitian pada Universitas Merdeka Malang budaya organisasi secara dominan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

BAB IV **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Universitas Merdeka Malang yaitu: variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Merdeka Malang. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Merdeka Malang, sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UNMER Malang. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan di banding variabel lainnya dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti perlu memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Universitas Merdeka Malang sebagai lembaga pendidikan suwasta demi perkembangan untuk beberapa dekade yang akan datang yaitu: dari hasil penelitian yang telah dilakukan, lembaga

Universitas Merdeka Malang harus mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi, sebab dari penelitian yang telah dilakukan yang dominan mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyarankan kepada Universitas Merdeka Malang untuk melakukan evaluasi dan memperbaiki tingkat motivasi kerja karena motivasi juga merupakan faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah variabel penelitian yang mampu memberikan pengaruh positif.

