

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA DOSEN
PADA UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG****July Yuliawati, SE, MM**

july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id

Tujuan penelitian ini untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja kerja dosen Tetap . dengan populasi jumlah dosen sebanyak 146 dosen pada tahun 2019. Sample yang diambil sebanyak 25% yaitu 37 Sampel adalah Dosen Tetap pada Universitas Buana Karawang . Teknik pengumpulan data adalah kuisioner; dan analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dengan multiple regresi dengan menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan dan pengaruh sangat signifikan positif terhadap kinerja kerja dosen. Sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, tetapi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen . Motivasi kerja yang baik dan Budaya organisasi yang tinggi dan akan menghasilkan suasana dan kondisi kerja yang kondusif, sehingga menciptakan kualitas kerja dan efektivitas dalam bekerja juga akan meningkat. Sehingga kedua variabel tersebut yaitu motivasi kerja dan budaya kerja tepat dikatakan sebagai kunci sukses dari sebuah perusahaan .

Kata Kunci: Motivasi Kerja , Budaya Organisasi dan Kinerja .

ABSTRACT**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON THE PERFORMANCE OF LECTURERS
AT BUANA PERJUANGAN KARAWANG UNIVERSITY**

July Yuliawati, SE, MM
july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id

The purpose of this study was to examine the effect of work motivation and organizational culture on permanent lecturers' work performance. with a population of 146 lecturers in 2019. 25% of samples were taken, namely 37 samples were permanent lecturers at the University of Buana Karawang. The data collection technique is a questionnaire; and data analysis was conducted to test the hypothesis with multiple regression using SPSS 20. The results showed that simultaneously work motivation and organizational culture have a very significant positive relationship and influence on lecturer work performance. While partially work motivation has a significant effect on lecturer performance, but organizational culture has no effect on lecturer performance. Good work motivation and high organizational culture and will produce a conducive working atmosphere and conditions, thus creating work quality and work effectiveness will also increase. So that the two variables, namely work motivation and work culture, are rightly said to be the key to the success of a company.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture and Performance.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era 4.0 adalah era industrial digitalisasi dimana setiap perusahaan baik di dalam negeri maupun di luar baik yang skala besar maupun perusahaan yang skala kecil harus siap bersaing dengan perusahaan – perusahaan , dan dituntut pula untuk selalu meningkatkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas agar dapat mengatasi peta persaingan yang semakin ketat baik antar perusahaan maupun sumber daya manusia.

Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Dalam persaingan dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, di mana sumber daya bisa kita raih dengan kedisiplinan dan kepemimpinan yang baik. Begitupun yang berhubungan dengan atasan dan bawahan , ataupun sesama dengan rekan sejawat, karena aktivitas perusahaan di pengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan menyebabkan karyawan merasa dihargai dan merasa senang dalam bekerja sehingga akan tercipta iklim kerja yang baik.

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Motivasi bisa di dapat dari motivasi internal dan motivasi eksternal yang mana motivasi internal yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan sedangkan motivasi eksternal datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow ada dua (dua) faktor tentang motivasi yaitu : 1) faktor pemuas (*motivator factor*) yang bersumber dari dalam diri seseorang untuk berprestasi seperti ; prestasi yang diraih (*achievement*) , tanggung jawab (*responsibility*), kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*) sedangkan 2) faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang bersumber dari luar diri seseorang seperti : keamanan dan keselamatan kerja , kondisi kerja dan hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Disamping motivasi kerja, budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Selanjutnya Waridin dan Masrukhin menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi”. Robins mengatakan bahwa “budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik”. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam banyak penelitian tentang peranan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Heather et.al, 2001; Chen, 2004), kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Bryan, 1999).

Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi . Namun relatif sedikit yang mencoba

menghubungkan budaya organisasi dengan variabel-variabel sumber daya manusia yang penting, khususnya kinerja karyawan (Pool 2000).

Setiap Perusahaan Kinerja merupakan masalah yang sangat besar pengaruhnya, untuk menciptakan kinerja yang baik tidaklah mudah karena kinerja akan tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya akan saling berkaitan antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi .

Menurut Mangkunegara (2012:9) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) bahwa kinerja adalah “hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai , diantaranya budaya organisasi. Dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan . budaya organisasi dapat mempengaruhi kerja karyawan dalam pencapaian produktivitas perusahaan dalam memperoleh profit semaksimal mungkin. Oleh karena itu tanpa ada kinerja yang baik dari karyawan maka perusahaan tidak akan mencapai goal yang diinginkannya . karyawan adalah asset perusahaan yang harus di prioritaskan dari berbagai hal baik, kesehatan , keamanan bekerja , gaji, perumahan dan pendidikan dan masa pensiun.

.Motivasi kerja dan budaya organisasi di suatu perusahaan berjalan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dan akan menciptakan integrasi antara bawahan dan membina kerjasama yang baik , sehingga akan mendorong kegairahan dalam bekerja sehingga karyawan akan mempunyai motivasi positif yang akan menghasilkan kinerja yang maksimal dengan dukungan dari organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang baik .

Untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, maka satu hal yang menjadi dasar penilaian dalam hal ini adalah dengan melihat sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Reaksi emosional anggota organisasi atas suatu obyek banyak dipengaruhi oleh kepercayaan atau kebenaran yang menurut mereka benar dan dipercayai. Sikap sosial yang terbentuk dari interaksi sosial dan hubungan antar individu sebagai anggota kelompok sosial dan anggota organisasi turut menjadi dasar pembentukan yang ikut mempengaruhinya. Dari hal tersebut, tampak

bahwa pengalaman pribadi, faktor emosi seseorang serta kebudayaan dimana individu tersebut bersosialisasi turut berpengaruh dalam pembentukan pola sikap dan nilai.

Robbins mengatakan bahwa “Kultur organisasi atau budaya organisasi yang kuat akan lebih memengaruhi karyawan daripada kultur yang lemah. Jika kulturnya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, ia pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan.

Maka dari itu budaya perusahaan perlu dipertahankan dan harus mengalami kemajuan dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan nya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang di inginkan. Kepuasan dan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kinerja kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yang berjudul *Pengaruh Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Kerja Dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang.*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Tetap di Universitas Buana Perjuangan Karawang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan . secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui terdapat motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang ?
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang ?
3. Untuk mengetahui terdapat motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Tetap di Universitas Buana Perjuangan Karawang ?

1.4 Urgensi Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Bagaimana pengetahuan tentang Motivasi Kerja dan budaya organisasi bisa menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik, melalui pengajaran system informasi manajemen dan menghasilkan keputusan yang baik.

1.5 Kaitan dengan Unggulan Perguruan Tinggi

Motivasi Kerja dan budaya organisasi mampu memberikan kualitas terhadap kinerja kerja Dosen , maka akan meningkatkan kinerja kerja dosen yang lebih baik sehingga memberikan kontribusi positif terhadap perguruan tinggi .

Kontribusi positifnya adalah dosen bisa bekerja lebih maksimal dan lebih bersemangat dalam bidang pengajaran , dan mampu berdaya saing dengan universitas lain.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008: 930) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Menurut teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow tentang teori kebutuhan (Winardi, 2001:69-93) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima dimensi dengan indicator yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*) ; pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, mengatasi tekanan dalam pekerjaan, gaji yang sesuai dengan keahlian, mengatasi kesukaran dalam bekerja, rasa memiliki
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) ; lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dalam bekerja, jaminan keamanan dalam bekerja.
- c) Kebutuhan akan Sosial (*social needs*); dapat berkomunikasi dengan seluruh pegawai, dapat bersosialisasi dengan rekan sekerja, mendapatkan promosi kerja, kenaikan pangkat.
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*); mendapatkan pengakuan dari rekan kerja, mendapatkan pujian dari atasan, mendapatkan bonus.
- e) Aktualisasi diri (*self actualization*) ; mendapatkan peluang untuk maju, dapat dipercaya, persaingan yang sehat, kreatif bekerja, mampu mengembangkan karir.

2.2 Budaya Organisasi

Greenberg dan Baron mengatakan bahwa “budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi”. Selanjutnya Cahyono mendefinisikan “budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung”.

Menurut Indra mengatakan bahwa “budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu”

Selanjutnya Mas’ud berpendapat, “budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi

satu dengan organisasi lain”. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Sedangkan menurut Robins, menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”.

Menurut Hofstede, Geert, Michael Harris Bond dan Chung-Leung Luk (Dalam Fuad Mas’ud, 2004) terdapat 6 (enam) karakteristik dalam suatu budaya perusahaan yaitu : profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan sekerja, keteraturan, permusuhan, dan integrasi.

2.3 Kinerja Kerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”. sedangkan kata *performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menterjemahkan sebagai unjuk kerja, kinerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja .

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja menurut Nawawi (2000, h. 97) yaitu :

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberkan motivasi kerja , agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Dimensi – dimensi yang dijadikan ukkuran kinerja menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008, 67) yaitu :

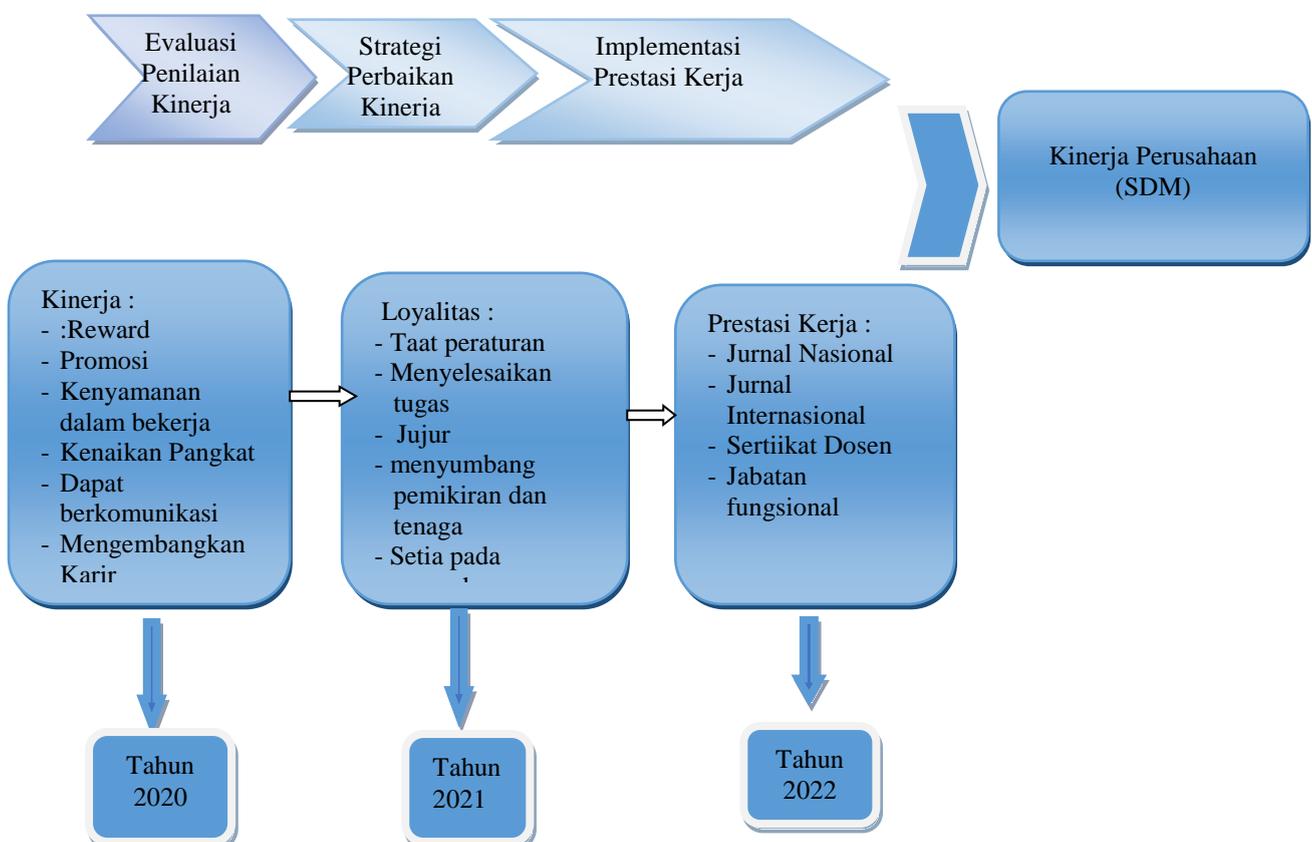
1. Hasil kerja secara kualitas
2. Kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Ketepatan waktu

Dimensi –dimensi yang dijadikan tolak ukur dalam kinerja menurut Robbins (2003) dalam Thoyib (2005:10) yaitu :

1. Produktivitas
2. Absensi
3. Turnover
4. Citizenship
5. satisfaction

Berdasarkan teori-teori diatas disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah tindakan kerja atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau individu dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur dengan penuh rasa tanggung jawab. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja , ini bisa dilihat dari pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

2.4. Peta Jalan Penelitian



METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi dalam satu hal berkaitan dengan variasi dalam hal lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan kata lain, peneliti bermaksud untuk melihat keterkaitan antara tiga variabel, dalam hal ini adalah i, konformitas dan kecenderungan perilaku konsumtif. Analisis pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Setiap penelitian sesuai dengan masalah yang ingin diteliti mempunyai populasi tertentu dan dibatasi pula oleh ruang lingkup penelitian yang telah ditentukan dan dapat mendukung penelitian tersebut. Sugiyono (2013) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap Universitas Buana Perjuangan Karawang.

3.2.2 Sample

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa *simple random sampling* merupakan pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Maka sampel yang diambil adalah seluruh Dosen Tetap Universitas Buana Perjuangan Karawang sebanyak 146 orang pada tahun 2019 dan diambil 25% untuk sampelnya yaitu berjumlah 37 sampel.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen berupa skala yang mengukur motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja kerja karyawan. Instrumen merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2012: 160).

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, dengan menggunakan skala likert penilaian dari sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negative (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut :

Table 3.1
Pemberian skor kuesioner

Bobot Nilai	Motivasi	Budaya Organisasi	Kinerja
5	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
4	Setuju	Setuju	Setuju
3	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Ragu-ragu
2	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Analisis, 2019

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilihat berdasarkan hasil uji normalitas. Jika hasil uji normalitas tersebut memiliki distribusi normal maka teknik statistik yang digunakan adalah parametrik dengan jenis data interval. Sedangkan jika uji normalitas tersebut berdistribusi tidak normal maka teknik yang digunakan adalah nonparametrik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas skala gaya kepemimpinan , budaya organisasi dan kinerja kecenderungan perilaku konsumtif menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* melalui *software* SPSS 22.0. Apabila nilai sig lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai sig lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal..

2. Uji Multiple Regresi

Uji multi regresi dilakukan untuk mengetahui pola hubungan antara dua atau lebih variabel X (Motivasi kerja dan budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja kerja karyawan).

3. Uji Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* melalui *software* SPSS 17.0. Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan apabila data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal (Sugiyono, 2013).

4. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel yang diteliti berkorelasi dengan signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* melalui *software* SPSS 22.0. Dasar pengambilan keputusan apakah kedua variabel signifikan atau tidak, didasarkan pada probabilitas sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X turut menentukan variabel Y.

3.5. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul

akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow ada dua (dua) faktor tentang motivasi yaitu : 1) faktor pemuas (*motivator factor*) yang bersumber dari dalam diri seseorang untuk berprestasi seperti ; prestasi yang diraih (*achievement*) , tanggung jawab (*responsibility*), kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*) sedangkan 2) faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang bersumber dari luar diri seseorang seperti : keamanan dan keselamatan kerja , kondisi kerja dan hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan , artinya semakin baik motivasi kerja maka akan semakin puas, semakin baik pula hasil kinerja dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

2. Pengaruh Antara Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain". Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Menurut Hofstede, Geert, Michael Harris Bond dan Chung-Leung Luk (Dalam Fuad Mas'ud, 2004) terdapat 6 (enam) karakteristik dalam suatu budaya perusahaan yaitu : profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan sekerja, keteraturan, permusuhan, dan integrasi.

Pengaruh antara Budaya Organisasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan adalah dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun faktor eksternal yang masing-masing satu sama lain saling mempengaruhi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya Budaya Organisasi. Budaya Organisasi adalah suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi

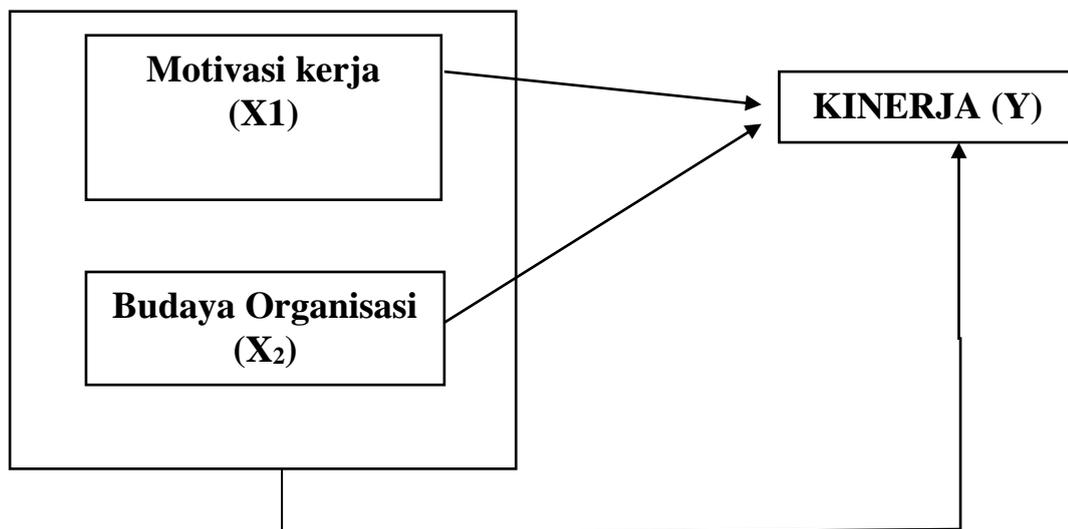
Mengacu pada uraian dan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi budaya organisasi maka ada korelasi yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan .

3. Pengaruh motivasi kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Setelah diuraikan diatas bahwa keduanya antara motivasi kerja dan budaya organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan budaya organisasi.

Dalam hal menjalankan tugasnya sebagai dosen tetap Universitas Buana Perjuangan Karawang dengan motivasi kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap Kinerja dosen itu sendiri. Dengan kepemimpinan yang baik , para dosen akan loyal kepada universitas dan membawa dampak yang baik bagi kinerja dosen sehingga akan menghasilkan sebuah hasil output yang optimal.

Bertolak dari uraian tersebut diatas maka antara motivasi kerja dan budaya organisasi keduanya sangat besar pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen tetap di Universitas Buana Perjuangan Karawang.



KETERANGAN :

Y = Variabel terikat : Kinerja Karyawan

X1 = Variabel bebas : Motivasi Kerja

X2 = Variabel bebas : Budaya Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) pada Universitas Buana Karawang dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. 1. Uji Normalitas

Tabel 4.1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.31179233
	Absolute	.135
Most Extreme Differences	Positive	.134
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.818
Asymp. Sig. (2-tailed)		.515

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output spss di ketahui bahwa nilai signifikansi Asyimp .Sig (2-tailed) sebesar $0,515 >$ dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal .

2. Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Data hasil penelitian dari variable Motivasi kerja (X_1) diperoleh melalui pengisian angket atau kuesioner yang disebarakan kepada 37 orang responden dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh peneliti.

a. Uji Validitas

Uji validitas diunakan untuk menuji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu intrumen sebagai alat ukur penelitian . Uji validitas variable motivasi kerja (X_1) dilakukan terhadap 37 orang dosen yang dijadikan sebagai sampel uji instrument. Skor setiap item pertanyaan yang di uji validitasnya dikorelasikan dengan skor total seluruh item dengan menggunakan *product moment* dan $\alpha = 0,05$. Didapat semua instrument pertanyaan menunjukkan item instrument valid dan signifikan karena nilai sig $> 0,05$. karena nilai r hitung item

1 sampai dengan 5 > dari 0,325 , Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total
X1_1	Pearson Correlation	1	.174	.133	.094	.216	.488**
	Sig. (2-tailed)		.304	.431	.578	.200	.002
	N	37	37	37	37	37	37
X1_2	Pearson Correlation	.174	1	.150	.219	.360*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.304		.375	.193	.029	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1_3	Pearson Correlation	.133	.150	1	.946**	.199	.757**
	Sig. (2-tailed)	.431	.375		.000	.237	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1_4	Pearson Correlation	.094	.219	.946**	1	.272	.788**
	Sig. (2-tailed)	.578	.193	.000		.104	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1_5	Pearson Correlation	.216	.360*	.199	.272	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.200	.029	.237	.104		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.488**	.585**	.757**	.788**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

No Item	Rxy	r tabel	Keterangan
1	0,488	0,325	VALID
2	0,585	0,325	VALID
3	0,757	0,325	VALID
4	0,788	0,325	VALID
5	0,626	0,325	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *cronbach's alpa*. Hasil uji reliabilitas untuk variable motivasi kerja (X₁) terlihat seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	39.4595	8.922	.362	.757
X1_2	39.4054	8.581	.469	.740
X1_3	39.3784	8.020	.676	.705
X1_4	39.3514	7.901	.716	.697
X1_5	39.4324	8.474	.520	.732
Total	21.8919	2.544	1.000	.660

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Dari data pada table tersebut didapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,758, nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,325$. Hal ini berarti bahwa instrument dari variabel motivasi kerja (X_1) tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai penelitian.

c. Analisa Statistik Deskriptif

Data variabel motivasi kerja (X_1) setelah dilakukan perhitungan statistik dengan skala teoritik antara 10 sampai dengan 90 terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 4
Statistik
Statistics

X1		
N	Valid	37
	Missing	0
Mean		21.89
Std. Error of Mean		.262
Median		22.00
Mode		20
Std. Deviation		1.595
Variance		2.544
Skewness		.490
Std. Error of Skewness		.388
Kurtosis		-.797
Std. Error of Kurtosis		.759
Range		5
Minimum		20
Maximum		25
Sum		810
Percentiles	10	20.00
	20	20.00

30	21.00
40	21.00
50	22.00
60	22.00
70	23.00
80	23.40
90	24.20

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Dari data pada table diatas diperoleh skor minimum sebesar 20 dan skor maksimum sebesar 25. Sedangkan skor rata-rata sebesar 21,89, skor median sebesar 22,00, skor modus sebesar 20.00, skor standar deviasi sebesar 1,595 dan skor varians sebesar 2,544. Untuk mengetahui descriptive statistik variabel motivasi kerja (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X₁)
Statistics Descriptive

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X1	37	5	20	25	810	21.89	.262
Valid N (listwise)	37						

Dari data pada table diatas diperoleh skor minimum sebesar 20 dan skor maksimum sebesar 25. Sedangkan skor mean rata-rata sebesar 21,89, nilai range selisih dari nilai minimum dan maksimum sebesar 5 dan rata rata nilai dari 37 responden atas mean sebesar 21,89 dengan standar deviasi sebesar 1,595.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X₁)
Descriptive Statistics

	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X1	1.595	2.544	.490	.388	-.797	.759
Valid N (listwise)						

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Sedangkan skewness dan kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data motivasi didistribusikan normal atau tidak. Skweness mengukur kemencegan dari data , semestara kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Dan data dapat dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai skewness dan kurtosis mendekati nol. Dari hasil perhitungan memberikan nilai skewness dan kurtosis masing masing yaitu 0,490 dan $- 0,797$. sehinga dapat di simpulkan bahwa data motivasi (X1) berdistribusi secara normal.

3. Hasil Penelitian Budaya Organisasi (X₂)

Data hasil penelitian dari variabel budaya organisasi (X₂) diperoleh melalui pengisian angket atau kuesioner yang disebarakan kepada 37 orang responden dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh peneliti

a. Uji Validitas

Uji validitas diunakan untuk menuji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu intrumen sebagai alat ukur penelitian . Uji validitas variable budaya organisasi (X₂) dilakukan terhadap 37 orang dosen yang dijadikan sebagai sampel uji instrument.

Skor setiap item pertanyaan yang di uji validitasnya dikorelasikan dengan skor total seluruh item dengan menggunakan *product moment* dan $\alpha = 0,05$. Didapat semua instrument pertanyaan menunjukkan item instrument valid dan signifikan karena nilai sig $> 0,05$. karena nilai r hitung item 1 sampai dengan 5 $>$ dari 0,325 , Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X4_4	X5_5	Total
X2_1	Pearson Correlation	1	.180	.290	.168	.229	.511**
	Sig. (2-tailed)		.285	.082	.320	.172	.001
	N	37	37	37	37	37	37
X2_2	Pearson Correlation	.180	1	.238	.233	.180	.502**
	Sig. (2-tailed)	.285		.156	.165	.285	.002
	N	37	37	37	37	37	37
X2_3	Pearson Correlation	.290	.238	1	.896**	.947**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.082	.156		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37

X4_4	Pearson Correlation	.168	.233	.896**	1	.835**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.320	.165	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X5_5	Pearson Correlation	.229	.180	.947**	.835**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.172	.285	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.511**	.502**	.921**	.855**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

No Item	R _{xy}	r tabel	Keterangan
1	0,511	0,325	VALID
2	0,502	0,325	VALID
3	0,921	0,325	VALID
4	0,855	0,325	VALID
5	0,872	0,325	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode alpha conbach. Hasil uji reliabilitas untuk variabel budaya organisasi (X2) terlihat seperti table berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	39.95	11.886	.399	.788
X2_2	39.92	11.910	.388	.790
X2_3	39.92	10.354	.895	.720
X4_4	39.97	10.638	.811	.734
X5_5	39.95	10.553	.832	.730
Total	22.19	3.380	1.000	.783

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Dari data pada table tersebut didapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,788, nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,325$. Hal ini berarti bahwa instrument dari variabel budaya organisasi (X_2) tersebut dinyatakan reliable dan dapat digunakan sebagai penelitian.

c. Analisis Statistik Deskriptif

Dari variabel budaya organisasi (X_2) setelah dilakukan perhitungan statistik dengan skala teoritik antara 10 sampai 90 terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Statistik Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Statistics		
Budaya Organisasi X2		
N	Valid	37
	Missing	0
Mean		22.19
Std. Error of Mean		.302
Median		22.00
Mode		20 ^a
Std. Deviation		1.838
Variance		3.380
Skewness		.216
Std. Error of Skewness		.388
Kurtosis		-1.503
Std. Error of Kurtosis		.759
Range		5
Minimum		20
Maximum		25
Sum		821
	10	20.00
	20	20.00
	30	21.00
	40	21.00
Percentiles	50	22.00
	60	23.00
	70	24.00
	80	24.00
	90	25.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Dari data pada table diatas diperoleh skor minimum sebesar 20 dan skor maksimum sebesar 25. Sedangkan skor rata-rata sebesar 22,19, skor median

sebesar 22,00, skor modus sebesar 20,00, skor standar deviasi sebesar 1,838 dan skor varians sebesar 3,380. Untuk mengetahui descriptive statistik variabel budaya organisasi (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X2	37	5	20	25	821	22.19	.302
Valid N (listwise)	37						

Dari data pada table diatas diperoleh skor minimum sebesar 20 dan skor maksimum sebesar 25. Sedangkan skor mean rata-rata sebesar 22,19, nilai range selisih dari nilai minimum dan maksimum sebesar 5 dan rata rata nilai dari 37 responden atas mean sebesar 22,19 dengan standar deviasi sebesar 1,838.

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Descriptive Statistics						
	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X2	1.838	3.380	.216	.388	-1.503	.759
Valid N (listwise)						

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Sedangkan skewness dan kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data budaya organisasi didistribusikan normal atau tidak. Skewness mengukur kemencegan dari data , semestara kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Dan data dapat dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai skewness dan kurtosis mendekati nol. Dari hasil perhitungan memberikan nilai skewness dan kurtosis masing masing yaitu 0,216 dan – 1,503 . sehinga dapat di simpulkan bahwa data budaya organisasi (X₂) berdistribusi secara normal.

4. Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data hasil penelitian dari variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh melalui pengisian angket atau kuesioner yang disebarakan kepada 37 orang responden dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh peneliti .

a. Uji Validitas

Uji validitas variabel kinerja (Y) dilakukan terhadap 37 orang Dosen yang dijadikan sebagai sampel uji instrument. Skor setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor total seluruh item dengan menggunakan *product moment* dan $\alpha = 0,05$. Didapat semua instrument pertanyaan menunjukkan item instrumen valid dan signifikan karena nilai sig > 0,05. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X2)

		Correlations					
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Total
Y_1	Pearson Correlation	1	.161	.807**	1.000**	.249	.876**
	Sig. (2-tailed)		.340	.000	.000	.137	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y_2	Pearson Correlation	.161	1	.183	.161	.369*	.509**
	Sig. (2-tailed)	.340		.280	.340	.024	.001
	N	37	37	37	37	37	37
Y_3	Pearson Correlation	.807**	.183	1	.807**	.290	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.280		.000	.082	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y_4	Pearson Correlation	1.000**	.161	.807**	1	.249	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.340	.000		.137	.000
	N	37	37	37	37	37	37
Y_5	Pearson Correlation	.249	.369*	.290	.249	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.137	.024	.082	.137		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.876**	.509**	.847**	.876**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

No Item	R_{xy}	r tabel	Keterangan
1	0,876	0,325	VALID

2	0,509	0,325	VALID
3	0,847	0,325	VALID
4	0,876	0,325	VALID
5	0,572	0,325	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *alpha conbach*. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) terlihat seperti table berikut ini :

Tabel 4.13
Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	38.11	7.766	.839	.734
Y_2	38.08	8.688	.396	.790
Y_3	38.03	7.638	.796	.732
Y_4	38.11	7.766	.839	.734
Y_5	38.14	8.620	.478	.782
Total	21.16	2.473	1.000	.790

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Dari data pada table tersebut didapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,790, nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,325$. Hal ini berarti bahwa instrument dari variabel kinerja kerja (Y) tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai penelitian.

c. Analisis Statistik Deskriptif

Dari variabel kinerja karyawan (Y) setelah dilakukan perhitungan statistik dengan skala teoritik antara 10 sampai 90 terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

Kinerja Y

N	Valid	37
	Missing	0
Mean		21.16
Std. Error of Mean		.259
Median		20.00
Mode		20
Std. Deviation		1.573
Variance		2.473
Skewness		1.212
Std. Error of Skewness		.388
Kurtosis		.252
Std. Error of Kurtosis		.759
Range		5
Minimum		20
Maximum		25
Sum		783
	10	20.00
	20	20.00
	30	20.00
	40	20.00
Percentiles	50	20.00
	60	21.00
	70	21.00
	80	23.00
	90	24.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Dari data pada table diatas diperoleh skor minimum sebesar 20 dan skor maksimum sebesar 25. Sedangkan skor rata-rata sebesar 21,16, skor median sebesar 22,00, skor modus sebesar 20,00, skor standar deviasi sebesar 1,573 dan skor varians sebesar 2,473. Untuk mengetahui descriptive statistik variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Y	37	5	20	25	783	21.16	.259
Valid N (listwise)	37						

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Dari data pada table diatas diperoleh skor minimum sebesar 20 dan skor maksimum sebesar 25. Sedangkan skor mean rata-rata sebesar 21,16, nilai range selisih dari nilai minimum dan maksimum sebesar 5 dan rata rata nilai dari 37 responden atas mean sebesar 21,16 dengan standar deviasi sebesar 1,573.

Tabel 4.16
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Y Valid N (listwise)	1.573	2.473	1.212	.388	.252	.759

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Sedangkan skewness dan kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data kinerja didistribusikan normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data, sementara kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Dan data dapat dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai skewness dan kurtosis mendekati nol. Dari hasil perhitungan memberikan nilai skewness dan kurtosis masing-masing yaitu 1,212 dan 0,252. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data kinerja (Y) berdistribusi secara normal.

B. Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil keluaran analisa regresi linear berganda perhitungkan statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 adalah :

1. Model Summary

Hasil keluaran analisa regresi linear berganda model summary seperti terlihat pada table berikut ini :

Tabel 4.17
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.293	1.323

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Berdasarkan data pada table tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,576 atau $R > 0$, yang berarti bahwa terdapat hubungan sedang ($0,40 - 0,599 =$ sedang) dan memiliki arah positif atau dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang dan memiliki arah positif antara variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja dosen (Y). Sehingga kedua variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan dalam meningkatkan kinerja dosen.

Hasil keluaran nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,332. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan untuk menjelaskan varians pada variabel terikat kinerja dosen (Y) adalah sebesar 33,2% dan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. factor lain tersebut dapat berupa kompensasi, disiplin kerja, rotasi karyawan, prestasi kerja dan lain-lain.

2. Analisa Anova

Untuk menyatakan apakah variabel bebas yang diteliti berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, peneliti mengikuti kriteria menggunakan signifikansi F yakni membandingkan signifikansi Fhitung dengan alpha yang ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dalam menjelaskan koefisien F garis regresi dalam penelitian ini. Hasil keluaran analisa anova seperti terlihat pada table berikut ini :

Tabel 4.18
Analisa Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.546	2	14.773	8.444	.001 ^b
Residual	59.481	34	1.749		
Total	89.027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Berdasarkan data pada table tersebut diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,001 ($P - Value < 0,05$) artinya variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara sangat signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y) atau dapat dilihat dari F_{hitung} yang besarnya 8,4441 > dengan T_{tabel} 3,27. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.

3. Model Coefficients

Hasil keluaran coefficients dengan menggunakan regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.19
Model Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.385	3.351		3.099	.004
1 Motivasi	.620	.156	.629	3.981	.000
Budaya Organisasi	-.126	.135	-.148	-.935	.356

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2020)

Berdasarkan data pada tabel diatas yang di gunakan untuk membuat persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah besaran koefisien B, sehingga persamaannya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 10.385 + 0,620X_1 + (-0,126X_2) + e$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- Nilai 10,112 berarti besarnya nilai kinerja karyawan saat nilai motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sama dengan 0.
- Nilai 0,620 pada koefisien (X_1) adalah jika motivasi kerja naik sebesar 1 satuan unit skor maka motivasi kerja naik sebesar 0,454 dengan asumsi bahwa nilai budaya organisasi (X_2) konstan.
- Nilai -0,126 pada koefisien (X_2) adalah jika budaya organisasi naik sebesar 1 satuan unit skor maka budaya organisasi turun sebesar -0,126 dengan asumsi bahwa nilai motivasi kerja (X_1) konstan.

C. Pembahasan data Hasil Penelitian

Berdasarkan analisa statistic meliputi perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan regresi. Upaya pendalaman tiap variabel dengan menggunakan hasil analisa tersebut yang telah diolah dengan aplikasi SPSS versi 20 dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Simultan.**

Nilai F_{hitung} motivasi kerja dan budaya organisasi adalah 8,444 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 ($P\text{-value} < 0,05$), dengan demikian terjadi penolakan H_0 yang berarti bahwa menunjukkan adanya pengaruh sangat signifikan antara variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen . Dengan penerapan kedua variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja dosen maka kinerja dosen secara keseluruhan diharapkan dapat meningkat dengan baik.

2. Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja dosen (Y) secara Parsial.

Nilai T_{hitung} motivasi kerja (X_1) sebesar 3,981 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($P\text{-value} < 0,05$) dengan demikian terjadi penolakan H_0 yang berarti bahwa adanya pengaruh sangat signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja dosen (Y). Motivasi kerja ini pengaruhnya sangat signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga motivasi kerja perlu dipertahankan dan dijaga agar kinerja dosen tetap berada pada kondisi yang baik.

3. Pembahasan Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja dosen secara Parsial.

Nilai t_{hitung} budaya organisasi (X_2) sebesar -0,935 dengan tingkat signifikan sebesar 0,356 ($P\text{-value} > 0,05$) dengan demikian terjadi penolakan H_2 yang berarti bahwa menunjukkan tidak adanya pengaruh sangat signifikan antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja dosen (Y). budaya organisasi ini tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, sehingga budaya organisasi perlu adanya perbaikan kondisi budaya organisasi dilingkungan universitas agar bisa meningkatkan kinerja dosen pada kondisi yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang yaitu :

1. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Buana Perjuangan Karawang. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai uji F, dimana nilai Sig. F lebih kecil dari α yang berarti bahwa motivasi dan budaya organisasi bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.

2. Motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Buana Perjuangan Karawang. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai uji T, dimana nilai Sig.T lebih besar dari nilai α yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Buana Perjuangan Karawang. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai uji t, dimana nilai Sig. t lebih kecil dari nilai α yang berarti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.

b. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Perlu dipertahankannya motivasi kerja yang ada pada Universitas Buana Perjuangan Karawang agar kondisi kinerja dosen dapat tetap terjaga pada kondisi yang baik.
2. Perlu adanya perbaikan dan menciptakan kondisi yang nyaman dan lebih kondusif dalam budaya organisasi kearah yang lebih baik pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Promosi jabatan harus bergulir disetiap kesempatan untuk memberikan karyawan lebih memberikan kinerja yang lebih baik dan mengukur kemampuan atau skill yang di miliki oleh karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Andreas Budihardjo, 2003, *Peranan Budaya Perusahaan : Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan*. Jurnal Manajemen Prasetya Mulya, Mei, Vol. VIII, No. 14.
- Baker G.A., & Associates, 1992, *Cultural Leadership: Inside America's community colleges*, Washington DC: American Association of Community and Junior Colleges.

- Bluestone, Barry, and Irving Bluestone, 1992, *Negotiating The Future: A Labor Perspective on American Business*. New York: Basic Books.
- Bonar M. Sinaga, 1994, *Berbagai Metode Sampling*, Metode Penelitian Sosial Ekonomi, Direktorat Perguruan Tinggi Swasta, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Jakarta.
- Daulatram B. Lund 2003, *Organizational Culture ang Job Satisfaction*, Journal of Business and Industrial Marketing , Vol. 18, No. 3.
- Dolence M. G., & Norris D. M., 1995, *Transforming Higher Education: A Vision for Learning in The 21st Century*, Ann Arbor. MI: Society for College and University Planning.
- Erni R. Ernawan, 2004, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur*, Usahawan, September, No. 09, Tahun XXXIII.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gibson J. H., Ivancevich J. M. & Donnally Jr. J. H., 1991, *Organization: Behaviour, Stucture, Processes*, Homeword III: Richard D. Irwin, Inc.
- Ghozali, Imam, 2008, *Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 16.0*, BP Undip, Semarang.
- Ghozali. I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BPFE UNDIP, Semarang
- Gratton M., 1993, *Leadership in The Learning Organization*, New Directions for Community Colleges, 84, 93-103.
- Hani T Handoko, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Heidi Rachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred, 2011, *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Malayu SP Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Moch As'ad, 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- M. Manullang, 2000 . *Manajemen Personalia*, Jakarta Ghalia Indonesia
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuanttati, Kualitatiff dan Kombinasi (MIXED METHOD)* Alfabebeta, Bandung.
- Sondang Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sofyan Siregar, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana Prenada Group, Jakarta.
- Samsul Bahri , 2013, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo dengan Dimendiasi oleh Variabel Motivasi Kerja Samsul Bahri*.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek* , Rajagrafindo Persada, Bandung.
- Harris S. G. & Mossholder K. W, 1996, *The Effective Implication of Perceived Congruence with Cultural Dimensions During Organizational Transformation*, *Journal of Management*, 22, 527-547.
- Hersey P, & Blachard K. H., 1969, *Life Cycle Theory of Leadership*, *Training and Development Journal*, 23(2), 26-34.
- Santoso, S. (1999). *Mengolah Data Statistika Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Soleh, A.Z. (2005). *Ilmu Statistika Pendekatan Teoritis dan Aplikatif disertai Contoh Penggunaan SPSS*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartono. (2002). *Terperangkap dalam Iklan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2002). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Swastha D, B dan Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Pemasaran: Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPFE.