

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall)**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

RICA PRAMITA

B 200 100 287

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Centrepark Citra Corpora
Area Solo Grand Mall)**

Yang ditulis oleh :

RICA PRAMITA

B 200 100 287

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Maret 2014

Pembimbing,




(Drs. M. Abdul Aris, M.Si.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS




(Dr. Triyono, M.Si.)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall)**

RICA PRAMITA

B 200 100 287

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: pramita.rica@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji atau menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall)

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 46 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas pengumpulan data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (regresi linier berganda, uji F, koefisien determinasi, uji t)

Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,01$. H_1 diterima secara statistik, artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi $0,007 < \alpha = 0,01$. H_2 diterima secara statistik, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall.

Kata Kunci : *Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Menurut Prasastyadi (2012) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui motivasi yang tinggi dan terarah serta budaya organisasi yang kuat.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Copora Area Solo Grand Mall.

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Menurut Ratundo dan Sackett (2002) dalam Umam (2010:188) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Robbins (1996:219) dalam Suwardi dan Utomo (2011) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif, kecerdasan dan ketrampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain motivasi.

B. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang dapat dicapai oleh seorang individu dengan perilaku tertentu dalam usahanya (Lubis, 2010:58). Menurut Luthans (2012:270) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif.

C. Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79) budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Daniel R. Denison budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut (Umam, 2010:128).

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena menggunakan pengujian hipotesis dan menggunakan alat uji statistik dalam mengolah data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner.

B. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Subyek yang ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall yang berjumlah 60 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang dan yang tidak digunakan sebagai responden yaitu pimpinan 2 orang (AOBM dan CPM). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*

yaitu pengambilan berdasarkan kemudahan, dilakukan dengan memilih sampel bebas sekehendak perisetnya (Jogiyanto, 2004:79).

C. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Pengukuran kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan skor 1 sampai dengan 5.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pengoperasionalan konsep (*operationalizing the concept*) atau disebut dengan mendefinisikan konsep secara operasi adalah menjelaskan karakteristik dari obyek (properti) kedalam elemen-elemen (*elements*) yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasionalkan di dalam riset. Hasil dari pengoperasionalan konsep ini adalah definisi konsep dari masing-masing variabel dan konsep yang digunakan di riset (Jogiyanto, 2004:62). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan, motivasi, dan budaya organisasi. Adapun penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Kinerja pegawai atau kinerja karyawan dapat diukur menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 poin. Nilai 1 = sangat tidak setuju, nilai 2 = tidak setuju, nilai 3 = kurang setuju, nilai 4 = setuju, nilai 5 = sangat setuju.

2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diukur menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 poin. Nilai 1 = sangat tidak setuju, nilai 2 = tidak setuju, nilai 3 = kurang setuju, nilai 4 = setuju, nilai 5 = sangat setuju.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diukur menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 poin. Nilai 1 = sangat tidak setuju, nilai 2 = tidak setuju, nilai 3 = kurang setuju, nilai 4 = setuju, nilai 5 = sangat setuju.

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

1. Uji Kualitas Pengumpulan Data

Uji kualitas pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid karena $r_{\text{product moment}} >$ dari $r_{\text{tabel}} (0,376)$ pada taraf signifikansi 1%.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien reliabilitas $>$ dari 0,6, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Conbrach Alpha* $>$ dari 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diuji sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan.

a. Uji Normalitas

Ghozali (2005:110) menyebutkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk melihat normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Hasil perhitungan uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $> 0,01$ ($0,774 > 0,01$) ini menjelaskan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan pengujian untuk menentukan apakah pada model regresi ditemukan adanya masalah di antara variabel independen. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Apabila hasil analisis menunjukkan hasil VIF di bawah nilai 10 dan *tolerance value* di atas 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005:91).

Hasil uji perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas, yaitu nilai *tolerance* $>$ dari 0,1 dan nilai *VIF* $<$ dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa probabilitas variabel motivasi dan budaya organisasi $>$ dari 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi berganda, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan uji t.

a. Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Adapun dari hasil analisis linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 3,192 + 0,517MT + 0,449BO + \varepsilon$$

b. Uji F (Uji Model)

Dari hasil perhitungan, diperoleh $F_{hitung} (20,338) >$ dari $F_{tabel} (5,18)$ dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut adalah fit.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan *R Square* sebesar 0,486. Hal ini berarti 48,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya yaitu 51,4% ($100\% - 48,6\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

d. Uji t

1) Uji Hipotesis Pertama

Diperoleh $t_{hitung} (5,015) > t_{tabel} (2,695)$ dengan signifikansi (0,000) $< 0,01$. Oleh karena itu hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall.

2) Uji Hipotesis Kedua

Diperoleh $t_{hitung} (2,860) > t_{tabel} (2,695)$ dengan signifikansi $(0,007) < 0,01$. Oleh karena itu hipotesis pertama (H_2) diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall.

G. Kesimpulan

1. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall pada taraf signifikansi 1% dibuktikan dengan $t_{hitung} (5,015) > t_{tabel} (2,695)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,01$. Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall pada taraf signifikansi 1% dibuktikan dengan $t_{hitung} (2,860) > t_{tabel} (2,695)$ dengan nilai signifikansi $0,007 < \alpha = 0,01$. Hasil ini mendukung hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

H. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara, agar responden bisa memberikan jawaban yang seharusnya dan hasil penelitian tidak bersifat bias.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa perusahaan, agar hasilnya tidak hanya mewakili satu perusahaan saja, dan diharapkan menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.
3. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dahlan, Hendriansyah. 2012. *“Uji Asumsi Klasik”*. <http://hendriansdiamond.blogspot.com/2012/01/uji-asumsi-klasik.html?m=1> (di akses tanggal 1 November 2013).
- Deikme, Pilatus. 2013. *“Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua”*. Jurnal EMBA, Vol. I, No. 3, Juni 2013, Hal. 980-986.
- Ghozali, Imam. 2005. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto. 2004. *“Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman”*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *“Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 5”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *“Akuntansi Keperilakuan Edisi 2”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Margareth, Helga. 2012. *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT. Indosat, Tbk)”*. Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie, Vol. I, No. 2.
- Nurfaiyah dan Anita Damajanti. 2012. *“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Samwon Busana Indonesia”*. Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM, Vol. II, No. 2, Oktober 2012, Hal. 26-42.
- Prasastyadi, Tri Budi. 2012. *“Meningkatkan Kinerja yang Baik dalam Tempat Kerja/Kantor”*. <http://itjen.kemdiknas.go.id/berita-116-meningkatkan-kinerja-yang-baik-dalam-tempat-kerjakantor.html> (di akses tanggal 11 Oktober 2013).
- Setiyadi, Eviana. 2013. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Negeri Boyolali”*. Skripsi S-1 (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Sugiyono. 2010. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2010. *“Statistika untuk Penelitian”*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”*. Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 5, No. I.
- Umam, Khaerul. 2010. *“Perilaku Organisasi”*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Winanti, Marlina B. 2013. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution”*. Jurnal Ilmiah Program Studi Sastra Inggris, Vol. I, 16 April 2013.
- Winardi, Jasman J. Ma’ruf dan Said Musnadi. 2012. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)”*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. I, Tahun I, No. 1, Mei 2012 (sesuaikan).