

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA ORGANISASI BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA (BEM)
FAKULTAS DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**Nadila Innayaturrosidah, Zahrotul Uyun
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Organisasi BEM fakultas di UMS sebagian menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Tujuan dari penelitian untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini kuantitatif Populasi yang dipergunakan ialah pengurus BEM tingkat fakultas di UMS yang berjumlah 720, teknik pengambilan sampel yaitu random sampling dan didapatkan sampel sejumlah 88 pengurus BEM. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan alat ukur menggunakan skala psikologi. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi dengan nilai F hitung $45,168 > F$ tabel 3,10 dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Hipotesis minor pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan nilai T hitung $2,703 > t$ tabel 1,988 dan nilai Sig $0,008 < 0,05$. Hipotesis minor kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi dengan nilai T hitung $4,475 > t$ tabel 1,988 dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Sumbangan efektif variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi sebesar 51,5%. Variabel budaya organisasi sebesar 18,42% dan motivasi kerja sebesar 33,09%. Kategorisasi kinerja organisasi RH 47,5 dan RE 64,07 maka kinerja organisasi tergolong sangat tinggi dengan presentase 85,2%. Kategorisasi budaya organisasi RH 15 dan RE 21,7 maka budaya organisasi tergolong sangat tinggi dengan presentase 87,5%. Kategorisasi motivasi kerja RH 45 dan RE 65,95 maka motivasi kerja tergolong sangat tinggi dengan presentase 97,7%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci : budaya organisasi, kinerja organisasi, motivasi kerja

Abstract

Some of the BEM faculty organizations at UMS show less than optimal performance. Purpose of the research to examine the influence of organizational culture and work motivation on organizational performance. method used in this research is quantitative Population used were faculty level BEM administrators at UMS, totaling 720, sampling technique namely random sampling and a sample of 88 organization of BEM. Data analysis techniques using multiple linear regression and measuring instrument using a psychological scale. Research result There is a significant influence of organizational culture and work motivation on organizational performance with a calculated F value of $45.168 > F$ table 3.10 and a Sig value of $0.000 < 0.05$. Hypothesis first minor There is a positive and significant influence of organizational culture on organizational performance with a calculated T value of $2.703 > t$ table 1.988 and a Sig value of $0.008 < 0.05$. Second minor hypothesis there is a positive and significant influence of work motivation on organizational performance with a calculated T value of $4.475 > t$ table 1.988 and a Sig value of $0.000 < 0.05$. Effective contribution the variables of organizational culture and work motivation on organizational performance are 51.5%. The organizational culture variable is 18.42% and work motivation is 33.09%. Performance categorization the organization's RH is 47.5 and RE is 64.07, so the organization's performance is classified as very high with a percentage of 85.2%. The categorization of organizational culture as RH 15 and RE 21.7 means that organizational culture is classified as very high with a percentage of 87.5%. The categorization of work motivation as RH 45 and RE 65.95 means that work motivation is classified as very high

with a percentage of 97.7%. There is a significant influence between organizational culture and work motivation on organizational performance.

Keyword : organizational culture, organizational performance, work motivation

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah *output* dari pekerjaan yang direncanakan sesuai waktu dan tempat organisasi terkait (Oktavia & Fernos, 2023). Secara etimologi, organisasi berasal dari Bahasa Inggris, yakni *Organization* yang berarti sebuah perhimpunan atau perkumpulan, selain itu kata "*Organization*" berasal dari istilah Yunani "*organon*" dan istilah latin "*organum*" yang artinya alat, bagian, atau badan, dan dapat dikatakan bahwa makna dari kata organisasi adalah suatu badan perkumpulan. Kemudian menurut Aulia *et al.*, (2024) organisasi merupakan struktur gambaran tentang hubungan-hubungan kerja sama dari orang-orang yang terdapat dalam suatu program untuk mencapai suatu tujuan. Maka dari itu kinerja organisasi diartikan sebagai pencapaian dari kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan target dan sasaran yang telah ditentukan, dan mencakup sejauh mana tim atau individu dalam organisasi berhasil dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan demikian kinerja organisasi dapat dinilai dari sejauh mana struktur dan kerjasama dalam organisasi mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan DPM yang dilaksanakan pada tanggal 18 Oktober 2023 secara online, terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja organisasi BEM. Evaluasi dari DPM menunjukkan bahwa beberapa kegiatan BEM tidak berjalan dengan lancar dan belum mencapai kemajuan yang diharapkan. Struktur organisasi BEM saat ini dinilai kurang efektif dalam mendukung program kerja, karena banyaknya anggota yang berasal dari angkatan baru dan belum berpengalaman dalam organisasi. Meskipun anggota lama telah berusaha untuk membimbing namun bantuan yang diberikan belum memadai. Selain itu, proses perencanaan program kerja di BEM kurang melibatkan seluruh anggota. Tingginya tingkat individualisme di antara anggota menyebabkan mereka cenderung ingin mengelola ide secara mandiri setelah mendapatkannya, tanpa melibatkan tim secara menyeluruh. Program kerja yang ada sering tidak terealisasi sesuai dengan jadwal dan target yang telah ditetapkan, dan banyaknya kegiatan yang tidak terlaksana atau terlambat. Kemudian partisipasi anggota dalam kegiatan BEM juga tergolong rendah, BEM sering kali menciptakan inovasi baru, namun inovasi tersebut sering menimbulkan masalah, seperti adanya selisih pendapat. Ketika menghadapi permasalahan, BEM cenderung menghentikan program tersebut dan menggantinya dengan kegiatan seperti *volunteer*.

Secara teoritis kinerja merupakan kemampuan, motivasi, dan peluang yang mempengaruhi tercapainya hasil yang diinginkan secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Robbins, 2006). Menurut Rivai (2020) kinerja merupakan pencapaian hasil sesuai tanggung jawab yang menjadi fokus utama perhatian pemimpin dan penting dalam suatu organisasi. Maka dapat ditarik kesimpulan kinerja adalah pencapaian hasil yang optimal untuk menunjukkan kesuksesan individu maupun

kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dan strategi organisasi. Dalam kinerja aspek-aspek yang digunakan meliputi 1) kemampuan (*ability*), 2) motivasi (*motivation*), 3) peluang (*opportunity*) (Robbins, 2001). Terdapat sembilan faktor kinerja menurut Robbins (2006) diantaranya yaitu (a) iklim organisasi, (b) kepemimpinan, (c) kualitas kerja, (d) kemampuan kerja, (e) inisiatif, (f) motivasi, (g) daya tahan, (h) kuantitas pekerjaan, dan (i) disiplin kerja. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) yaitu (a) kemampuan dan keahlian, (b) pengetahuan, (c) rancangan kerja, (d) kepribadian, (e) motivasi kerja, (f) kepemimpinan, (g) gaya kepemimpinan, (h) budaya organisasi, (i) kepuasan kerja, (j) lingkungan kerja, (k) loyalitas, (l) komitmen, dan (m) disiplin kerja,

Budaya organisasi menurut Afandi (2018) merupakan kekuatan yang tidak terlihat, namun budaya organisasi memiliki kemampuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan pemikiran. Budaya organisasi adalah suatu landasan yang ada dalam organisasi yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai secara kolektif untuk merefleksikan sifat dasar yang esensial mengenai bagaimana bertingkah laku atau bertindak didalam suatu organisasinya (Wibowo, 2018). Maka dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi karena budaya yang kuat membentuk landasan nilai dan norma yang meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Terdapat tiga aspek budaya organisasi menurut Afandi (2018) diantaranya yaitu a) Pelaksanaan norma, b) Pelaksanaan nilai, c) Pelaksanaan kode etik. Kemudian faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi berdasarkannya Afandi (2018) yakni: a) Kepemimpinan, b) Kedisiplinan, c) Hubungan organisasi, dan d) Komunikasi.

Menurut Robbins & Judge (2015) Motivasi adalah suatu proses untuk menjabarkan tentang daya, tujuan, dan kegigihan individu dalam mengejar tujuannya. Kemudian motivasi dalam kerja didefinisikan sebagai sebuah stimulus untuk menggerakkan individu ketika melaksanakan suatu kegiatan dalam upaya mendapatkan apa yang dituju Rosen (Susanti *et al.*, 2023). Menurut *Mc. Clelland* motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang muncul dari tiga kebutuhan utama antara lain kebutuhan akan pencapaian, yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan meraih kesuksesan, kebutuhan akan hubungan sosial, yang membuat seseorang merasa terdorong untuk membangun dan mempertahankan hubungan dengan orang lain, dan kebutuhan akan otoritas, seseorang yang bekerja mereka memiliki stok energi potensial yang dimana akan dipergunakan sesuai dengan motivasi individu, situasinya, dan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan dasar (McClelland, 1961). Maka bisa ditarik suatu simpulan bawah motivasi kerja merupakan kekuatan yang diberikan secara internal dan eksternal untuk memberikan dorongan pada individu dalam melaksanakan suatu hal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut teori Abraham Maslow dalam Robbins & Coulter (2010) terdapat beberapa aspek yang berkontribusi terhadap motivasi kerja yaitu: a) kebutuhan fisiologis, b) Kebutuhan keamanan (*safety-security*), c) Kebutuhan sosial, d) Kebutuhan penghargaan, dan e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*).

Berlandaskan penemuan persoalan tersebut, menjadikan identifikasi permasalahannya adalah “apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Kemudian maksud dan tujuan dilaksanakan penelitian ini ialah untuk mencari tahu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Selanjutnya, hipotesis pertama penelitian ini adalah “ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta”, hipotesis kedua adalah “ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta”, dan hipotesis ketiga adalah “ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta”.

Penelitian ini mempunyai manfaat praktis berupa: a) Mampu membantu organisasi BEM fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta supaya dapat memahami tentang bagaimana budaya organisasi serta motivasi kerja bisa memengaruhi kinerja organisasinya. Dengan pemahaman ini Organisasi BEM dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerjanya. b) Hasil dari penelitian ini dapat membantu membantu organisasi BEM fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam mengidentifikasi budaya organisasi yang perlu diperbaiki atau lebih diperkuat, karena dapat membantu menciptakan organisasi yang lebih baik dan produktif. c) Penelitian ini bisa membantu membantu organisasi BEM fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam memahami faktor yang memengaruhi motivasi kerja pada organisasi. Dengan ini organisasi BEM dapat merancang program atau kebijakan untuk meningkatkan motivasi kinerja untuk lebih berpartisipasi aktif. d) Penelitian ini juga dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya dalam mengetahui mengenai pengaruh di antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja organisasi. Terutama pada konteks organisasi mahasiswa. Sedangkan manfaat teoritis pada penelitian ini yakni: a) Penelitian ini membantu dalam pengembangan teori mengenai bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja organisasi, yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi. b) Penelitian ini dapat membantu dalam menguji dan memvalidasi konsep teoritis yang terkait budaya organisasi dan motivasi kerja, dan kinerja organisasi, akan memberikan bukti empiris yang kuat terhadap teori yang ada. c) Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengetahuan faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yang dapat diimplementasikan dalam berbagai jenis organisasi, bukan hanya organisasi mahasiswa.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan regresi linier berganda dengan variabel yang dipergunakan yakni terdiri dari variabel terikat kinerja organisasi serta variabel bebas mencakup budaya organisasi dan motivasi kerja. Populasi yang dipergunakan pada studi ini yakni mahasiswa yang mengikuti organisasi BEM tingkat fakultas di UMS berjumlah 720. Jumlah atau besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, dimana tingkat kesalahannya 10% dan

didapatkan hasil sebesar 88 pengurus BEM Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode random sampling, adapun kriteria responden yang dipergunakan pada penelitian ini yakni: a) Mahasiswa aktif UMS. b) Kepengurusan BEM fakultas UMS (Hukum, Psikologi, Ekonomi & Bisnis, Ilmu Kesehatan dan Teknik). c) Minimal satu periode kepengurusan. Metode pengumpulan data dilaksanakan dengan skala psikologi. Pengumpulan data melalui skala ini dibagikan kepada mahasiswa BEM fakultas UMS menggunakan skala psikologi dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Kinerja Organisasi merupakan proses untuk mengerjakan tugas dengan penuh kesadaran untuk meraih tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi dan untuk mengetahui sejauh mana hasil yang ingin diraih sebanding dengan sumber daya yang dipergunakan. Terdapat tiga aspek kinerja organisasi menurut Robbins (2001) yaitu aspek kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan peluang (*opportunity*). Budaya organisasi ialah suatu kebiasaan yang terdapat di sebuah organisasi dan dilakukan secara berulang ulang atau merupakan sebuah kebiasaan dalam mencapai suatu tujuan. Terdapat tiga aspek budaya organisasi menurut Afandi (2018) diantaranya yaitu a) Pelaksanaan norma, b) Pelaksanaan nilai, c) Pelaksanaan kode etik. Motivasi kerja ialah dorongan yang ada dalam diri sendiri suatu individu agar dapat melaksanakan sesuatu yang sesuai dengan harapannya. Terdapat aspek motivasi kerja menurut Robbins & Judge (2017) yaitu kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, serta penghargaan.

Validitas yang dipergunakan pada penelitian ini yakni validitas isi, yang didefinisikan sebagai validitas yang diestimasi melalui uji kelayakannya atau relevansi isinya melalui *expert judgment* (Azwar, 2012). *Expert judgment* dilakukan oleh enam orang rater yang merupakan 5 mahasiswa profesi psikologi dan 1 akademis psikologi. Kemudian dapat dilihat melalui tabel Aiken jika menggunakan 6 rater dan terdapat 4 pilihan jawaban maka batasan yang digunakan yaitu 0,78. Maka jika nilai validitas pada setiap variabel diatas 0,78 dapat dikatakan valid. Selanjutnya, instrumen yang digunakan untuk alat pengumpulan data juga dilakukan pengujian reliabilitas yang digunakan untuk pengukuran pada suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel (Slamet & Wahyuningsih, 2022), kemudian data penelitian dan kuisioner ini menggunakan metode *Cronbarch's Alpha* melalui *SPSS for windows* versi 21. Pengujian reliabilitas penelitian ini memakai nilai *Cronbarch's Alpha*. Batas bawah nilai *Cronbarch's Alpha* ialah 0.70 (Ghozali dan Latan, 2015). Semua variabel yang memperoleh nilai melebihi 0.70 maka seluruh variabelnya konsisten atau reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja organisasi yaitu 0,818 dan nilai validitas 0,87 sehingga dikatakan valid dan reliabel, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel budaya organisasi yaitu 0,739 dan nilai validitas 0,85 sehingga dikatakan valid dan reliabel, dan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja yaitu 0,727 dan nilai validitas 0,86 sehingga dikatakan valid dan reliabel. Maka artinya seluruh skala variabel bebas dan variabel tergantung dapat dikatakan valid dan reliabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama dengan analisis Regresi Linear Berganda, diketahui nilai f hitung pada pengaruh di antara budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kinerja yaitu $45,168 > f$ tabel 3,10. Kemudian $Sig. 0,000 < 0,05$, yang berarti ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja organisasi. Sehingga, hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Selaras dengan penelitian (Sari et al., 2021, Fadli & Hasanudin, 2021, dan Winoto, 2020) bahwasannya adanya budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang kuat untuk perilaku individu pada organisasi, perilaku yang baik akan menjadikan kinerja yang baik juga, kemudian adanya motivasi kerja yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik arena motivasi kerja dapat berpengaruh pada prestasi maupun produktivitas kerja, maka bisa diambil simpulan dengan adanya budaya organisasi dan motivasi dapat memengaruhi kinerja menjadi lebih baik.

Hasil uji hipotesis kedua, analisis Regresi Linear Berganda yang tercantum diketahui nilai hitung pada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja yaitu $2,703 > t$ tabel 1,988. Kemudian pada nilai signifikansi pada t hitung kurang dari 0,05 dengan begitu bisa dikatakan signifikan. Nilai $Sig. 0,008 < 0,05$, yang artinya ada pengaruh dan signifikan budaya organisasi terhadap kepada kinerja organisasi. Koefisien regresi bernilai positif atau dapat dikatakan bahwasannya makin meningkat budaya organisasi maka akan makin naik kinerja organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi BEM fakultas Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sehingga, dapat dikatakan hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. menurut (Dunggio, 2020, Dewi et al., 2021, dan Zaky, 2021) budaya organisasi ialah ciri yang ada pada suatu organisasi, semakin baiknya budaya organisasi akan memberikan dampak baik dalam bekerja, karena budaya yang kuat dan positif dapat berpengaruh pada kinerja karena adanya budaya mamou menciptakan lingkungan kerja yang konusif yang dapat mencapai kinerja lebih tinggi. Maka bisa ditarik suatu simpulan bahwasannya budaya organisasi yang ada dalam organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi.

Hasil uji hipotesis ketiga, analisis Regresi Linear Berganda diketahui nilai t hitung pada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja yaitu $4,475 > t$ tabel 1,988. Kemudian pada nilai signifikan pada t hitung kurang dari 0,05 dengan begitu bisa dikatakan signifikan, nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Koefisien regresi bernilai positif atau bisa dikatakan bahwasannya makin meningkat motivasi kerja maka akan makin meningkatkan kinerja organisasi yang dimiliki oleh pengurus organisasi BEM fakultas Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sehingga, dapat dikatakan hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Kemudian pada penelitian lainnya menurut (Skera et al., 2023, Falah & Ayuningtyas, 2020, dan Sembiring et al., 2021) motivasi ialah faktor penting dalam kinerja sebab motivasi kerja mampu memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja yang ada dalam suatu organisasi. Maka bisa ditarik suatu simpulan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh pada kinerja organisasi.

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini yaitu mendapatkan nilai R Square sebesar 0,515.

Perolehan nilai ini memiliki arti bahwasannya pada variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh besar terhadap Kinerja Organisasi yaitu sebesar 51,5%. Variabel Budaya Organisasi menyumbang sebesar 18,42%, Motivasi Kerja menyumbang sebesar 33,09% dan tersisa sebesar 48,49% dari variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sumbangan efektif yang ada pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi, masing-masing memberikan sumbangan efektif pada setiap aspek yang dimiliki setiap variabel. Untuk budaya organisasi pada aspek pelaksanaan etika sebesar 4,1%, aspek pelaksanaan nilai sebesar 4,23%, dan aspek pelaksanaan norma sebesar 10,09%, sehingga aspek pelaksanaan norma pada variabel budaya organisasi memberikan sumbangan yang paling paling besar. Apabila budaya organisasi pada BEM fakultas di UMS meningkat maka kinerja organisasi BEM juga meningkat. Pernyataan tersebut didukung dari penelitian (Bilqis *et al.*, 2023) bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja yaitu dibutuhkan adanya faktor budaya organisasi, jika anggota organisasi merasa senang dengan budaya organisasi yang ada maka kinerjanya akan naik dan dapat berpeluang untuk kesuksesan organisasi. Sumbangan efektif yang ada pada variabel motivasi kerja pada aspek kebutuhan fisiologis sebesar 3,25%, aspek kebutuhan aktualisasi diri sebesar 3,84%, aspek kebutuhan rasa aman 4,6%, aspek kebutuhan penghargaan sebesar 5,2%, dan aspek kebutuhan sosial sebesar 16,2%. Maka aspek kebutuhan sosial pada variabel motivasi kerja memberikan sumbangan yang paling besar. Apabila motivasi kerja pada BEM fakultas di UMS meningkat maka kinerja organisasi BEM juga meningkat. Pernyataan tersebut didukung dari penelitian (Hendri, 2023) bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karena tujuan dari motivasi untuk memberikan semangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas. Kemudian menurut (Caissar *et al.*, 2022) motivasi kerja yang bagus akan membuahkan kinerja yang baik dengan cara memperhatikan dan memantau peningkatan kinerja.

Rerata empirik pada variabel budaya organisasi sebesar 21,7 dan rerata hipotetik sebesar 15 Dengan hasil 1 Orang (1,1 %) yang diklasifikasikan sangat rendah, 0 orang (0%) yang diklasifikasikan rendah, 2 orang (2,3%) yang diklasifikasikan sedang, 8 orang (9,1%) yang diklasifikasikan tinggi, dan 77 Orang (87,5%) yang diklasifikasikan sangat tinggi. Sehingga, dari data diatas menunjukkan bahwa organisasi BEM fakultas Universitas Muhammadiyah Surakarta rata-rata memiliki budaya organisasi yang tergolong sangat tinggi. Rerata empirik pada variabel motivasi kerja sebesar 65,95 dan rerata hipotetik sebesar 45 Dengan hasil 0 Orang (0%) yang diklasifikasikan sangat rendah, 0 orang (0%) yang diklasifikasikan rendah, 0 orang (0%) yang diklasifikasikan sedang, 2 orang (2,3%) yang diklasifikasikan tinggi, dan 86 Orang (97,7%) yang diklasifikasikan sangat tinggi. Sehingga, dari data diatas menunjukkan bahwa organisasi BEM fakultas Universitas Muhammadiyah Surakarta rata-rata memiliki motivasi kerja yang tergolong sangat tinggi.

Kelebihan atau keunikan dari penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian, metode pengambilan sampel, dan variabel bebas yang digunakan. Kemudian kelemahan pada penelitian ini adalah skala yang digunakan kurang sesuai sehingga berpotensi mempengaruhi hasil analisis penelitian,

kelemahan pada penelitian ini yaitu kurang tepatnya menggunakan teori pada variabel motivasi kerja, selain itu beberapa pernyataan pada indikator kinerja organisasi masih kurang tepat.

4. PENUTUP

Berlandaskan hasil dari penelitian yang sudah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis mayor dan hipotesis minor pada penelitian ini diterima. Dimana hipotesis mayor terjadi karena adanya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi sedangkan hipotesis minor adalah adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Sumbangan efektif dari budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi sebanyak 51,5% dengan rincian budaya organisasi sebanyak 18.42% dengan aspek pelaksanaan norma memberikan sumbangan efektif paling besar yaitu 10,09%, dan variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebanyak 33.09% dengan aspek kebutuhan sosial memberikan sumbangan efektif paling besar yaitu 16,2%. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan lebih besar kepada kinerja organisasi, dan pada masing-masing variabel menonjolkan aspek yang paling memberikan kontribusi dalam kinerja organisasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh organisasi BEM fakultas Universitas Muhammadiyah Surakarta sangat tinggi, oleh karena itu organisasi perlu mempertahankan, mendorong, dan meningkatkan motivasi kerja yang lebih kepada organisasi guna untuk menjunjung tinggi kinerja yang lebih baik lagi. Kemudian saran untuk peneliti selanjutnya yaitu peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam dan *focus group discussions*, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang pengalaman dan persepsi anggota organisasi, selain itu peneliti selanjutnya dapat meneliti organisasi mahasiswa lainnya, seperti himpunan mahasiswa atau organisasi kemahasiswaan untuk membandingkan dan memperkuat temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala.
- Aulia, R., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *Journal of Student Research*, 121-131.
- Bilqis, S., Kurniawan, P., & Hellyani, C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan*, 162-170.
- Dewi, F., Rahmawati, A., Khoirunnisa, R., & Fuadi, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1689-1704.

- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, 87-99.
- Fadli, R., & Hasanudin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo . *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 301-308.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 990-1001.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: UNDIP.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand Company Inc
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Ekonomi*, 993-1005.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 213-223.
- Robbins, & Coulter. (2010). *Manajemen (Sallama Novietha Indra (ed.); Edisi 20 J)*. Yogyakarta: Erlangga.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, & Judge. (2017). *Organizational Behavior*. England: Harlow.
- Robbins. (2001). *Organisational Behavior: Leading And Managing In Australia And New Zeland 3rded*. Australia: Prentice Hall.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Gramedia.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1-18.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 131-144.
- Skera, S. Y., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Jurnal Ekonomi Ilmu Sosial*, 419-434.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 51-58.

- Susanti, F., Zakariyah, Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 91-102.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi Depok*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winoto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. GCM). *Jurnal Binawakya*, 3261-3266.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 89-95.