

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PENGADILAN NEGERI KEDIRI

Khrisnalia Yudya Anggraini
Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) menganalisis pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai; dan (3) menganalisis diantara variabel budaya organisasi dan motivasi yang pengaruhnya lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Kediri. Dengan mengambil responden sebanyak 45 responden pegawai dari jumlah populasi sebanyak 85 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan didapatkan nilai F hitung sebesar 75,155 (signifikansi $F = 0,000$). Atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$); (2) secara parsial, variabel Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y); dan (3) dari kedua variabel tersebut, variabel Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kediri.

Latar Belakang

Dalam setiap organisasi dan lingkungan kerja, pada umumnya tumbuh suatu kebudayaan khusus organisasi. Organisasi bukanlah semata-mata wadah sekumpulan orang yang terkoordinir untuk mencapai tujuan. Lebih dari itu organisasi juga mempunyai kepribadian atau karakteristik seperti halnya individu, bisa tegas atau fleksibel, tidak ramah atau mendukung inovatif. (James Lau, 2010). Kepribadian atau karakteristik inilah yang akan membedakan organisasi satu dengan yang lain. Beberapa teori fungsi organisasi menyebut, kepribadian ini sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya organisasi dapat membantu para pegawai dalam berperilaku dalam bekerja, dalam menyelesaikan persoalan-persoalan serta memberi petunjuk tentang apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan James Lau (2010) tentang fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu

organisasi dengan organisasi lainnya. **Kedua**, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. **Ketiga**, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan individu seseorang. **Keempat**, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat apa yang harus dilakukan pegawai. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Budaya organisasi semakin kuat mempengaruhi anggotanya apabila ada komitmen dari pemimpin. Budaya organisasi tidak akan berkembang tanpa tekad yang kuat dari pemimpin dan pegawai. Sedang faktor pemimpin akan mempengaruhi bagaimana upaya memelihara anggota dan kesehatan budaya secara keseluruhan (Hickman, 2008).

Sudarmono (2012) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi adalah pimpinan. Kepemimpinan dimaksudkan sebagai sikap dari pucuk pimpinan yang merupakan pelaku utama dalam menciptakan mentalitas etos kerja, serta budaya organisasi.

Pemimpin yang baik adalah mampu menggunakan seluruh sumber daya yang ada, serta mampu mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin itu sendiri dapat dirumuskan sebagai kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan sekelompok orang-orang untuk mencontoh atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaki (Admosudirdjo, 2011).

Apabila organisasi bekerja secara konsisten pada kapabilitas puncak, hasilnya bukan hanya meningkatnya keberhasilan strategik tetapi juga budaya organisasi yang diresapi dengan semangat kinerja tinggi. Organisasi dengan kinerja tinggi menekankan prestasi dan keistimewaan. Budayanya berorientasi hasil dan manajemennya menjalankan kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek yang menginspirasi pegawai-nya untuk melakukan yang terbaik.

Agar semangat kinerja tinggi tetap hidup maka diperlukan suatu jaringan yang kompleks dalam praktek, kata-kata, simbol, gaya, nilai dan kebiasaan yang digabungkan bersama yang memberikan hasil luar biasa kepada personel secara umum, pendorong sistem tersebut adalah kepercayaan terhadap nilai individu, komitmen organisasi yang kuat terhadap jaminan pekerjaan dan promosi, tindakan-tindakan manajerial yang mendorong pegawai untuk menjalankan inisiatif dan kreativitas individual dalam melakukan pekerjaannya, dan kebanggaan dalam menjalankan "hal yang kecil" dengan benar (Hellriegel & Slocum, 1996).

Sementara itu Indonesia merupakan negara yang memiliki suku bangsa dengan karakteristik budaya yang berbeda satu sama lain. Keanekaragaman budaya ini membawa dampak yang berbeda satu sama lain. Keanekaragaman budaya ini membawa dampak atas pembentukan budaya organisasi. Dengan demikian pemahaman dan penyesuaian atas budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi anggota/pegawai organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dan berkepentingan dengan organisasi tersebut. Selain itu, setiap jenis organisasi memiliki karakteristik tersendiri

yang membedakannya dengan organisasi lainnya sehingga memiliki budaya organisasi yang khas pula.

Sunardi (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Di samping itu, peran pemimpin untuk menciptakan suatu iklim atau budaya di organisasinya juga sangat dibutuhkan. Melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat, seorang pemimpin dapat memberikan warna tersendiri terhadap perilaku bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis diantara variabel budaya organisasi dan motivasi yang pengaruhnya lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan, yaitu ingin menguji hubungan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *explanatory*, dimana penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dijelaskan sebelumnya (Singarimbun, 2007).

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena mengarah pada metode survei.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Kediri. Dengan mengambil responden sebanyak 45 responden pegawai dari jumlah populasi sebanyak 85 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Analisis Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas Instrumen

Alat analisis untuk menguji validitas dalam penelitian ini digunakan korelasi *product*

moment antara variabel dengan itemnya. Hasil pengujian dijelaskan tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,662	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,562	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,600	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,667	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,559	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,610	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,596	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,737	0,003	Valid
	X _{1.9}	0,712	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,848	0,000	Valid
	X _{1.11}	0,790	0,000	Valid
	X _{1.12}	0,606	0,000	Valid
	X _{1.13}	0,392	0,000	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,614	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,583	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,610	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,652	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,662	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,532	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y _{.1}	0,902	0,000	Valid
	Y _{.2}	0,842	0,000	Valid
	Y _{.3}	0,859	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi terendah adalah sebesar 0,392 (dengan signifikansi korelasi 0,000) dan tertinggi 0,902 (signifikansi korelasi 0,000). Dengan demikian kedua puluh dua dari tiga variabel yang diuji adalah valid karena memiliki signifikansi korelasi di bawah 0,05 (5%), sehingga dapat digunakan analisis tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen dengan menggunakan alpha Cronbach ditunjukkan tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,7589	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,7435	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,8514	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil reliabilitas di atas menunjukkan ketiga variabel diteliti nilai alpha seluruhnya adalah reliabel karena memiliki alpha di atas 0,6 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Analisis Regresi

Dari hasil uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas) menunjukkan bahwa instrument cukup valid dan reliabel. Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Budaya organisasi
- X₂ = Motivasi
- e = Residual

Tabel berikut adalah hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t _{hitung}	Sig t
Budaya organisasi (X ₁)	0,207	0,703	6,214	0,000
Motivasi (X ₂)	0,155	0,220	1,948	0,058
Konstanta	-2,465		-2,037	0,048
t _{tabel}	= 1,950			
R	= 0,884			
R Square	= 0,782			
Adjusted R Square	= 0,771			
F _{hitung}	= 75,155			
Sig f	= 0,000			
F _{tabel}	= 3,114			

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel 1. di atas, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = -2,465 + 0,207X_1 + 0,155X_2 + e$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui ketepatan model yang dipakai yang dinyatakan dengan berapa persen variabel dependent (terikat) dijelaskan oleh variabel independent (bebas) didalam model regresi.

Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai R^{square} menunjukkan nilai sebesar 0,782 atau 78,2%. Artinya bahwa variabel Y dipengaruhi sebesar 78,2% oleh Budaya organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar 2 variabel bebas yang diteliti, misalnya saja seperti motivasi atau lingkungan.

Uji Hipotesis Pertama

Uji pertama yaitu untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. uji F (F test) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah :

$$H_0 ; b_1 = b_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari semua variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (variabel terikat)

$$H_a ; b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya ada pengaruh signifikan secara simultan dari semua variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (uji simultan) dapat dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} atau Sig F dengan α sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut : antara F_{hitung} > F_{tabel} atau Sig F < 5% maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (X₁,X₂) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat (Y) atau dengan kata lain H₀ ditolak, H_a diterima.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai sebesar 75,155 (signifikansi F = 0,000). Atau Sig F < 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti bila Budaya organisasi dan Motivasi ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai dan sebaliknya Budaya organisasi dan Motivasi menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan

penurunan Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menduga secara bersama-sama variabel Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terbukti kebenarannya. Jadi untuk hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis Kedua

Untuk pengujian hipotesis kedua digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kesalahan 5%. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_0 ; $b_1 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a ; $b_1 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 ; $b_2 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a ; $b_2 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menilai uji t dapat dilakukan dengan memabndingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau Sig t dengan α sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig t < 5% maka secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (y).

Dengan begitu Uji t terhadap variabel Budaya organisasi (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 6,214 dengan signifikansi t sebesar 0,000. karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($6,214 > 1,991$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) bila variabel Motivasi (X_2) tetap nilainya.

Uji t terhadap variabel Motivasi (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,948 dengan signifikansi t sebesar 0,058. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} ($4,456 < 1,991$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,058 > 0,05$), maka secara parsial variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) bila variabel Budaya organisasi (X_1) tetap nilainya.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang menduga secara parsial variabel Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) terbukti kebenarannya. Jadi untuk hipotesis kedua H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel yang memiliki nilai beta tertinggi adalah variabel paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat. hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Perhitungan Nilai Beta

Variabel bebas	Beta
Budaya organisasi (X_1)	0,703
Motivasi (X_2)	0,220

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai beta lebih tinggi dibandingkan variabel Budaya organisasi (X_1). Dengan demikian variabel Motivasi (X_2) adalah variabel paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Kesimpulan

1. Secara bersama-sama varabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan didapatkan nilai F hitung sebesar 75,155 (signifikansi F = 0,000). Atau Sig F < 5% ($0,000 < 0,05$).

2. Secara parsial, variabel Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Dari kedua variabel tersebut, variabel Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirjo. P. 2011. Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan, Cetakan Keenam. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Amstrong, M. 2010. A. Handbook of human resource management, Terjemahan, elek Media Komputindo, Jakarta.
- As'ad, M. 2014. Psikologi Industri, Edisi Kedua. Liberty, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2010. Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer, Sinar Baru, Bandung.
- 2011. Manajemen Prestasi Kerja, Edisi Pertama, rajawali. Jakarta.
- Faisal, Sanafiah. 2013. Format-format Penelitian Sosial. Rajawali. Jakarta.
- Flippo, Edwin F. 2010. Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, Damodar N. 2010. Basic Econometries, Mc Graw-Hill, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Harris, PR. and Moran R. 2011. Managing Culture Differences, Third edition, gulf Publishing Company, Houston.
- Hasibuan SP Melayu. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PBF. Jakarta.
- Moenir. 2013. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Singarimbuan, Masri, dan Effendi. 2007. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Ketiga. LP3ES. Jakarta.
- Sudarmono Gito, Sudita. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. BPF. Jogjakarta.
- Sudjana. 2011. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti*. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. ALFABETA. Bandung.
- Swasto, Bambang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA-Unibraw, Malang.
- Thoha, Mifta. 2010. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Yukl. Gary. 2008. *Leadership In Organizations*, Third Edition, Terjemahan oleh Yusuf Udaya, Kepemimpinan dalam Organisasi, Prehallindo, Jakarta.