

The Influence of Organizational Culture and Motivation on the Performance of Employee Students in the Bogor Region

Putri Azzahra Kurniawan^{1*}, Hilda Melinia Safitry², Triyuli Kumala³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: Putri Azzahra Kurniawan

putriazzahrakurniawan@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Performance

Received : 05, November

Revised : 26, November

Accepted: 24, December

©2022 Kurniawan, Safitry, Kumala:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Organizational culture has indeed become a pattern of basic assumptions that are determined or developed by a group of people in a company where the place for learning to overcome problems of external adaptation and internal integration has worked so well that it is considered legitimate to be taught to new members as the right way to think. This will affect employee motivation towards the work they are currently doing and affect the performance of the form of accountability to the organization and the public. Performance in carrying out its functions does not stand alone, but is always related to employee job satisfaction and the level of compensation given, and is influenced by skills, abilities and individual characteristics. Therefore the research aims to determine how much influence organizational culture and motivation have on employee performance and this research uses quantitative data on questionnaire distribution by obtaining a total of 101 samples of respondents and using the t test, f test and the coefficient of determination test.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Mahasiswa/i Karyawan di Daerah Bogor

Putri Azzahra Kurniawan^{1*}, Hilda Melinia Safitry², Triyuli Kumala³

Universitas Pamulang

Corresponding Author: Putri Azzahra Kurniawan

putriazzahrakurniawan@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

Received : 05, November

Revised : 26, November

Accepted: 24, December

©2022 Kurniawan, Safitry, Kumala:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Budaya organisasi memang menjadi sebuah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang di perusahaan dimana tempat untuk belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir. Hal ini akan mempengaruhi motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini dan mempengaruhi kinerja bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu penelitian bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini menggunakan data kuantitatif penyebaran kuesioner dengan mendapatkan jumlah responden sebanyak 101 sampel serta menggunakan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia sangat mempengaruhi untuk tercapainya tujuan dari perusahaan, apabila sumber daya manusia yang dinilai perusahaan baik, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan juga sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional akan menjadi subyek utama dalam menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas tinggi dan kompetitif, untuk menjadikan sumber daya manusia lebih baik dapat dilakukan dengan memberikan budaya organisasi dan motivasi kerja.

Budaya organisasi, dalam sebuah perusahaan tidak akan berkembang menjadi perusahaan yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya. Setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari motivasi seseorang. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Motivasi juga merupakan faktor untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan sesuatu kegiatan, motivasi juga sering diartikan juga sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Salah satu dari motivasi kerja yang disebabkan karena pemberian kompensasi yang sesuai terlihatnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila perusahaan lebih memperhatikan kompensasi maka, diharapkan motivasi kerja dan keahlian yang dimiliki karyawan dapat meningkat juga.

Kinerja karyawan penting untuk dievaluasi dan diperhatikan karena karyawan mengemban tugas professional berarti tugas-tugasnya hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Karyawan juga memiliki tanggung jawab dan tidak hanya meningkatkan motivasi dan pengalaman saja, tetapi faktor lainnya, kinerja juga berdampak pada output dari perusahaan hingga adanya kinerja yang baik dan diharapkan output perusahaan akan menjadi meningkat pada akhirnya meningkatkan pendapatan bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan

Bersama (Siagian, 2012). Robbins (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Menurut Turner (2008), budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya. Sedangkan menurut Victor Tan dalam Wibowo (2012) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

B. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Robbin (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2005) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Dan Kusnadi (2002) menjelaskan motivasi merupakan upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

C. Kinerja

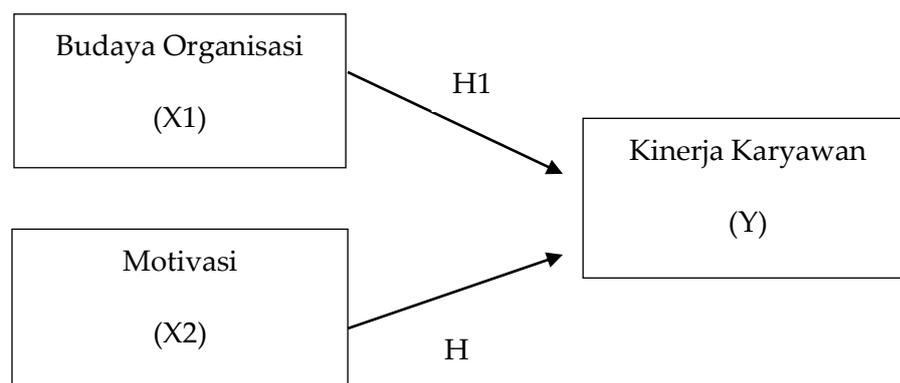
Kinerja yaitu pembandingan antara standar kerja yang ditetapkan dengan hasil yang nyata (Simamora, 2006). Berdasarkan penelitian Subagiono (2011) kinerja ialah mutu dan kapasitas dari hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah aktifitas atau dalam suatu periode. Menurut Erwantiningsih (2019), kinerja adalah hasil kerja yang teramati sebagai prestasi kerja karyawan baik secara mutu dalam jumlah yang sama dengan kriteria kerja, beban kerja yang telah diberikan, dan disesuaikan dengan target yang diharapkan untuk meraih

meraih tujuan organisais pada waktu yang ditetapkan.Kinerja karyawan akan tercapai apabila karyawan tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja. Motivasi kerja ini hendak tercapai bila terdapat keinginan dari dirinya sendiri serta menemukan dorongan dari pihak lain (Riupassa, 2018). Menurut Sulastri (2017), kinerja ialah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya dipakai sebagai dasar evaluasi terhadap karyawan ataupun organisasi, sehingga butuh diupayakan untuk menaikkan kinerja. Sedangkan menurut Purba & Gunawan (2018), kinerja merupakan deskripsi sejauh mana keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam melakukan operasinya untuk menggapai sasaran, tujuan, tujuan, visi, serta misi organisasi. Tidak hanya itu, kinerja pula berarti mutu serta kuantitas kerja ataupun kelompok orang untuk menggapai tujuan tertentu.

D. Hubungan Antar Variabel

Uddin et al., (2012) membuktikan bahwa berbagai atribut budaya organisasi berdampak positif serta memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian tersebut telah memetakan aspek budaya yang berbeda dari organisasi serta menunjukkan hubungan penting antara kinerja dengan budaya.

Motivasi dan kinerja karayawan mempunyai koneksi yang positif hal tersebut dikarenakan apabila seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang juga tinggi (Armstrong, 2009). Sehingga bertambah tingginya motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan kian tinggi. Setiap individu berusaha bekerja semaksimal mungkin agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Menurut penelitian Kusworo, Armanu, Rahayu, (2015) motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pendidik.



Figur 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

H1 : Diduga budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa/i karyawan di daerah Bogor.

H2 : Diduga motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa/i karyawan di daerah Bogor.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data tersebut dilakukan memakai metode observasi, wawancara, kuisioner. Studi kasus pada pengkajian ini dilakukan pada mahasiswa/i di daerah Bogor. Pada penelitian yang dilakukan pengambilan sampel tersebut menggunakan metode propability sampling yang merupakan stratified random sampling untuk memisahkan bagian-bagian populasi dalam golongan yang tidak tumpang tindih atau sering disebut strata. Data tersebut dianalisis dengan sampel mahasiswa/i karyawan di daerah Bogor. Data diolah dengan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

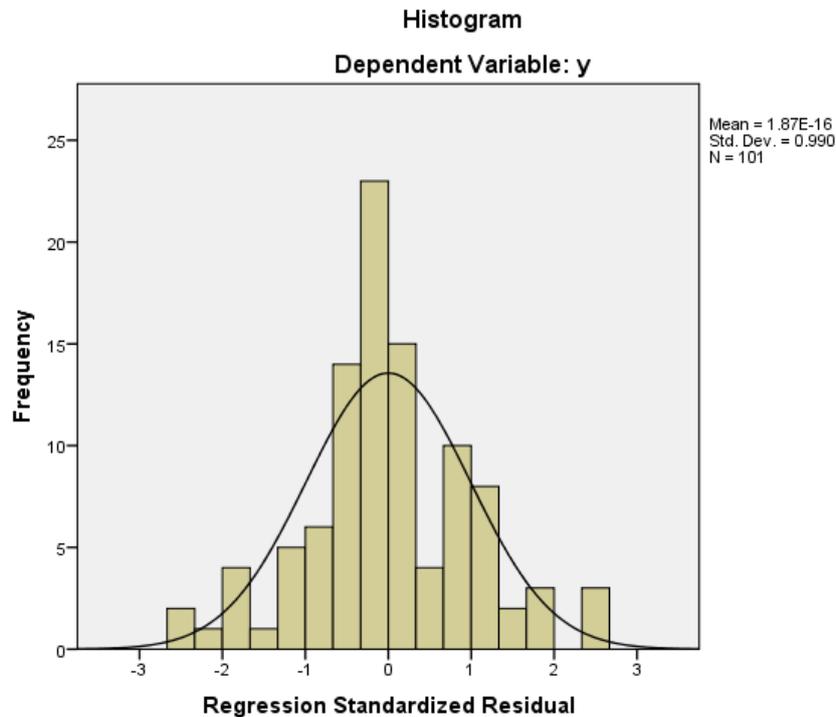
HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel mengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

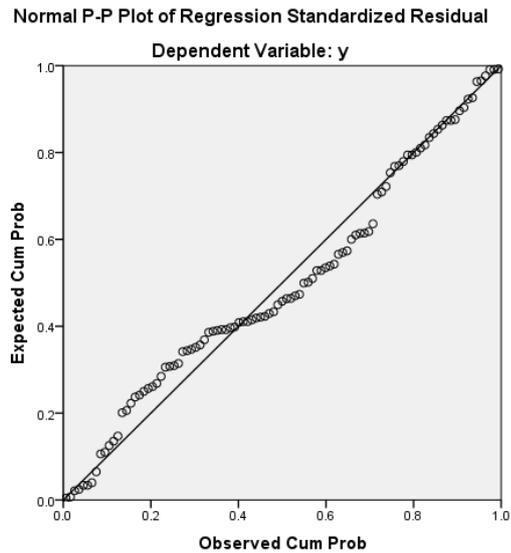
a) Histogram



Gambar 1. Histogram

Intepretasi : Hasil dalam uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunong maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

b) P- PLOT



Gambar 2. P-PLOT

Intepresi : Hasil dalam uji normalitas p-plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola berdistribusi normal.

c) One Sample Kolmogorov- Smirnov Test

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27432622
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.076
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah

Intepresi : jika nilai asmp.sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode Kolmogorov- smirnov test didapatkan hasil sebesar 0,077 yang artinya terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel beba (independen).

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.378	1.754		.786	.434	
	x1	.379	.070	.378	5.430	.000	.424 2.356
	x2	.603	.073	.572	8.218	.000	.424 2.356

a. Dependent Variable: y

Syarat :

1. Jika tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikoleniaritas.
2. Jika nilai vif lebih kecil dari 10.00 artinya tidak terjadi multikoleniaritas.

Intepresiasi : Hasil dari uji multikoleniaritas untuk nilai tolerance sebesar 0.424 dan nilai vif sebesar 2.356 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikoleniaritas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Mahasiswa/i di Daerah Bogor

Berlandaskan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil t-statistic yang bernilai lebih besar dari nilai signifikan sehingga terima H1. Sedangkan nilai koefisien estimate pada penelitian ini memiliki nilai yang tergolong tinggi dan memiliki arah positif. Hal tersebut dapat diartikan jika budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, hal itu dikarenakan makna positif yang berarti berbanding lurus. Hasil ini sesuai dengan kondisi di tempat penelitian di mana penerapan budaya organisasi salah satunya budaya kolaborasi yaitu bekerja sama atau kolaborasi antar unit dan lintas generasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dapat meningkatkan kinerja karyawan mahasiswa di daerah Bogor. Selain itu perusahaan juga memfasilitasi karyawan dengan mengadakan workshop mengenai budaya organisasi perusahaan. Seperti workshop "Generation Diversiy in Workplace" untuk memahami dan mendorong karyawan dalam penerapan budaya kolaborasi.

Dengan indeks yang sama, dalam hasil riset tersebut menunjukkan dalam budaya organisasi terdapat dampak positif yang memengaruhi kinerja karyawan, di mana individu jika memiliki budaya organisasi yang tinggi berarti dapat menerapkan budaya organisasi tersebut dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meski memiliki hasil yang sama, indikator yang digunakan

dapat merubah tinggi rendahnya pengaruh terhadap budaya organisasi pada kinerja karyawan. Jika semakin banyak indikator yang sesuai yang digunakan dalam penelitian, hasilnya akan semakin baik.

Berbeda dengan hasil penelitian di atas yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat di lihat dari hasil koefisien regresi yaitu dengan nilai signifikansi yang lebih besar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Mahasiswa/i Karyawan di Daerah Bogor

Berlandaskan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi memiliki dampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil t-statistic yang bernilai lebih besar dari nilai signifikan sehingga terima H₂. Sedangkan nilai koefisien estimate pada penelitian ini memiliki nilai yang tergolong tinggi dan memiliki arah positif. Hal tersebut dapat diartikan jika motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, hal itu dikarenakan makna positif yang berarti berbanding lurus. Dengan adanya motivasi di perusahaan, para karyawan akan merasa senang dan bersemangat sehingga dapat meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan dari organisasi dalam perusahaan.

Dari hasil penelitian diatas, motivasi ini sangat berpengaruh positif dalam kinerja mahasiswa/i karyawan di daerah Bogor. Seperti menurut Tabrani Rusyan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Hal ini dapat di lihat dari hasil koefisien regresi yaitu dengan nilai signifikansi yang lebih besar.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penerapan budaya organisasi Karyawan mahasiswa/i di daerah Bogor memiliki nilai yang baik, tetapi masih ada beberapa karyawan belum menerapkan nilai dalam budaya organisasi. Maka perlu diadakan pengontrolan dan motivasi dari manager perusahaan agar karyawan senantiasa menerapkan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan demi teraihnya kinerja karyawan yang sesuai dengan target maksimalnya. Pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan melibatkan variabel lain yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (11 th Ed.). London: Kogan Page.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusworo, Armanu, Rahayu, S. (2015). *Influence of Motivation , Organizational Culture and Working Environment With Organizational Commitment As Mediator To Educator Performance*. *The International Journal of Social Sciences*, 35(1), 1–15.
- Liu, C. H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 24, Issue 20, pp. 3886–3902). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781519>
- Maabuat, E. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>
- Marjaya, I., & Fajar, P. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.1* (2019): 129-147.
- Robbins (2014) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi*. Jakarta: Erlangga, 2014.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Siagian (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.