



Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota Kabupaten Garut

Hedi Cupiadi¹; Intan Purwa Kedaton²

Universitas Garut

hedi.cupiadi@uniga.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of Motivation and Organizational Culture on Employee Performance at PDAM Tirta Intan Main Branch of Garut Kota. The research method used in this research is quantitative descriptive analysis method. The study population was 76 employees with a permanent status with a census sampling technique. The data collection techniques used were documentation study and field study through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used to answer the hypothesis of this study is statistical analysis with multiple linear regression models. Based on the research results, the implementation of motivation, organizational culture and employee performance at PDAM Tirta Intan Main Branch of Garut Kota has been good. The results of hypothesis testing both partially and simultaneously show that the motivation and organizational culture variables have an effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Motivation, and Organizational Culture.*

1 Pendahuluan

Semakin ketatnya persaingan dewasa ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan berkompetisi di segala bidang agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya sebagai penggerak utama kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas organisasi untuk mewujudkan tujuannya, baik untuk memperoleh profit maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup (survive) perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil dalam mempertahankan kegiatannya dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.

PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota adalah perusahaan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Garut yang merupakan alat kelengkapan otonomi daerah atau unsur pelaksana daerah yang mengatur penggunaan dan penyelenggaraan air bersih di Wilayah Kota Garut. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa kepada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara professional demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kinerja pegawai, dengan melihat dari faktor karyawan atau sumber daya manusia yang ada di PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota Kabupaten Garut.

Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola SDM-nya sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi kesemuanya tergantung pada faktor manusia. Untuk itu, program pengembangan SDM perlu disusun secara matang. Pengembangan SDM itu sendiri dapat diwujudkan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM antara lain dengan membangun motivasi kerja (*motivating*).

Abraham Maslow (Sedarmayanti, 2013) mengemukakan hierarki kebutuhan dalam teori motivasinya, yaitu hierarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Sedangkan menurut Robbins (Priansa 2014) bahwa motivasi adalah proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu melalui upaya yang dilakukannya dalam mencapai tujuan. Berkaitan dengan faktor motivasi, dapat dikatakan bahwa perusahaan masih kurang melaksanakan motivasi kepada karyawannya, meliputi; komunikasi, partisipasi, perhatian, dan pelatihan.

Selain motivasi, budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang diyakini berkaitan erat dengan kinerja karyawan, semakin kuat budaya organisasi maka dorongan semakin besar dari karyawan untuk maju bersama perusahaan dalam mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan, norma, nilai, dan sistem yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi (Sedarmayanti, 2013). Sedangkan menurut Gibson (Iskandar, 2016) bahwa budaya organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku. Berkaitan faktor budaya organisasi, dapat dikatakan realisasi oleh para karyawan masih kurang, meliputi; keseragaman, prestasi kerja, dan kedisiplinan.

2 Tinjauan Pustaka

Mangkunegara (2002) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Nurlaila (2010) mengemukakan kinerja merupakan sinonim dari *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

3 Metodologi Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan teknik survei. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota Kabupaten Garut dengan teknik penarikan sampel menggunakan sensus maka seluruh populasi sebanyak 76 orang dijadikan responden penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*) melalui observasi, wawancara dan kuisioner/angket dengan skala Likert dan tingkat pengukuran yaitu data interval. Data diolah melalui uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur serta uji asumsi klasik, selanjutnya teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda melalui tahapan analisis *fit model*, analisis persamaan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan selanjutnya pengujian hipotesis secara simultan dan parsial.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: 1) variabel bebas (*independent variable*), yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), serta 2) variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun operasionalisasi variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1: Operasionalisasi variabel penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Motivasi (X ₁)	Kebutuhan Fisiologis	1. Kebutuhan gaji 2. Kebutuhan bonus 3. Kebutuhan insentif
		Kebutuhan Keamanan atau Rasa Aman	1. Jaminan kerja 2. Jaminan hari tua
		Kebutuhan Sosial	1. Perhatian 2. Rasa memiliki 3. Penerimaan 4. Persahabatan
		Kebutuhan Penghargaan atau Pengakuan	1. Harga Diri 2. Otonomi 3. Prestasi 4. Status 5. Pengakuan 6. <i>Reward</i>
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Pertumbuhan 2. Mencapai potensialnya 3. Pemenuhan Diri
2	Budaya Organisasi (X ₂)	Adaptasi Eksternal	1. Misi 2. Tujuan 3. Sarana Dasar 4. Pengukuran Keberhasilan 5. Strategi cadangan
		Integrasi Internal	1. Bahasa yang sama 2. Batasan dalam kelompok 3. Penempatan status/kekuasaan 4. Hubungan dalam kelompok 5. Penghargaan
		Asumsi-Asumsi Dasar	1. Hubungan dgn lingkungan 2. Hakekat kegiatan manusia 3. Hakekat kenyataan dan kebenaran 4. Hakekat waktu 5. Hakekat kebenaran manusia 6. Hakekat hubungan antar manusia
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Kemampuan memenuhi syarat pekerjaan 2. Kesesuaian dengan tugas 3. Tingkat kesalahan
		Kuantitas	1. Jumlah unit yang dihasilkan 2. Kemampuan mencapai target pekerjaan
		Ketepatan waktu	1. Ketepatan waktu kerja 2. Efektivitas penggunaan jam kerja
		Efektivitas	1. Efektivitas penggunaan sumber daya 2. Tingkat penggunaan sumber daya
		Kemandirian	1. Kemampuan bekerja mandiri 2. Tingkat ketrampilan dalam bekerja
		Komitmen Kerja	1. Tingkat komitmen terhadap pekerjaan 2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk mengetahui gambaran variabel penelitian, maka peneliti melakukan penumpukan data menggunakan kuisioner yang diisi oleh responden yang terdiri dari variabel Motivasi (X1), variabel Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Pertanyaan masing-masing disertai dengan 5 kemungkinan/alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden sesuai dengan fakta di lapangan.

Tabel 2: Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Dimensi Kebutuhan Fisiologis	258	Cukup Baik
2	Dimensi Kebutuhan Keamanan atau Rasa Aman	259	Cukup Baik
3	Dimensi Sosial	262	Baik
4	Dimensi Kebutuhan Penghargaan atau Pengakuan	257	Cukup Baik
5	Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri	258	Cukup Baik
Total		259	Cukup Baik

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi menunjukkan penilaian pada kriteria cukup baik, artinya manajemen PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota sudah cukup baik melaksanakan pemberian motivasi, namun perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.

Tabel 3: Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi

No	Item	Skor	Kriteria
1	Dimensi Adaptasi Eksternal	258	Cukup Baik
2	Dimensi Integrasi Internal	268	Baik
3	Dimensi Asumsi-Asumsi Dasar	263	Baik
Total		263	Baik

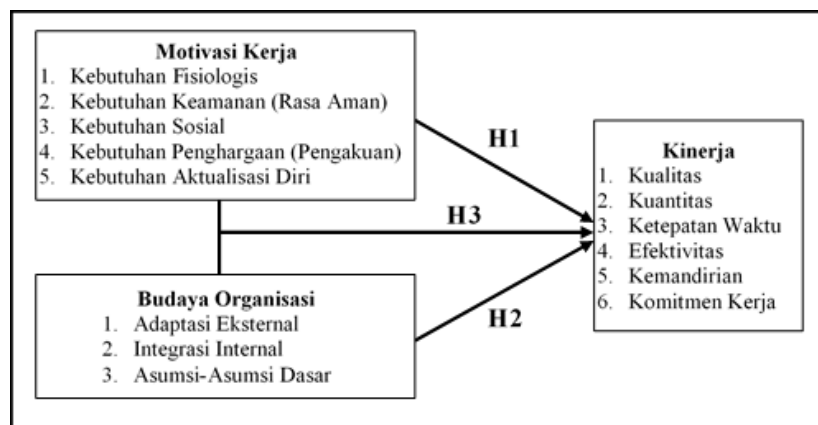
Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan penilaian pada kriteria baik, artinya budaya organisasi yang diterapkan pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan dan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Tabel 4: Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan

No	Item	Skor	Kriteria
1	Dimensi Kualitas	259	Cukup Baik
2	Dimensi Kuantitas	270	Baik
3	Dimensi Ketepatan Waktu	271	Baik
4	Dimensi Efektivitas	256	Cukup Baik
5	Dimensi Kemandirian	295	Baik
6	Dimensi Komitmen Kerja	256	Cukup Baik
Total		268	Baik

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan penilaian pada kriteria baik, artinya kinerja karyawan PDAM Tirta Intan sudah berjalan dengan baik dan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama – Garut Kota, yang disajikan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1: Paradigma penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyajikan perhitungan dengan pendekatan statistik yang diwakili dalam bentuk tabel sebagai mana tersaji berikut:

Tabel 5: *Fit Model Test*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6671.306	2	3335.653	137.613	.000 ^b
	Residual	1769.470	73	24.239		
	Total	8440.776	75			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 137,613. Dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($137,613 > 3,122$) dengan α sebesar 0,05 dan $df_1 = 2$ serta $df_2 = 73$, maka model regresi yang diuji ini adalah fit atau layak untuk memprediksi pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6: Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.754	3.418		1.683	.097	
1	Motivasi	.918	.127	.692	7.214	.000
	Budaya Organisasi	.244	.104	.226	2.356	.021

Berdasarkan tabel 6, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad \dots (1)$$

$$Y = 5,753 + 0,918 X_1 + 0,244 X_2 + \varepsilon$$

Interpretasi persamaan regresi ganda tersebut sebagai berikut:

- a. *Intercept* atau konstanta sebesar 5,753, artinya tanpa adanya variabel Motivasi dan Budaya Organisasi, maka besarnya nilai variabel adalah 5,753.
- b. Arah hubungan dan koefisien regresi.

- Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar +0,918 dengan tanda ‘+’ berarti hubungan variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan bersifat positif, artinya setiap kenaikan 1 poin dari variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,918 poin.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar +0,244 dengan tanda ‘+’ berarti hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan bersifat positif, artinya setiap kenaikan 1 poin dari variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,244 poin.

Tabel 7: Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.785	4.923

Berdasarkan tabel 7, diketahui koefisien korelasi (R) sebesar 0,889, berarti nilai koefisien korelasi berada pada kategori sangat kuat yaitu terletak pada rentang 0,800 – 1,000 (Sugiyono, 2016). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Motivasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya diperoleh nilai r^2 (*R Square*) sebesar 0,790. Artinya perubahan nilai variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Budaya Organisasi sebesar 79,0% sedangkan sisanya sebesar 21,0% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti, diantaranya: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan lain sebagainya

Berdasarkan tabel 5, untuk pengujian secara simultan variabel Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai Sig. (0,000) < α (0,05) maka keputusannya H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Signifikansi nilai hasil pengujian tersebut didukung pula oleh besaran nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,785 atau 78,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,5%, sedangkan sisanya (epsilon atau ϵ) sebesar 21,5% dipengaruhi variabel lain seperti; lingkungan kerja, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan lain sebagainya. Hasil tersebut membuktikan Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi besar terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota, hal ini menunjukkan karyawan yang dimotivasi dengan baik dan melaksanakan Budaya Organisasi dengan baik pula akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6 untuk pengujian secara parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai Sig. (0,000) < α (0,05) maka keputusannya H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Signifikansi nilai hasil pengujian tersebut didukung pula oleh besaran nilai koefisien determinasi ($\beta^2_{x_1}$) yaitu 0,692² sebesar 0,479 atau 47,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47,9%, sedangkan sisanya (epsilon atau ϵ) sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti; lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kinerja Karyawan tidak dapat terpisahkan dari Motivasi, hal ini menunjukkan dengan Motivasi yang baik kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya pada tabel 6 untuk pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai nilai Sig. (0,000) < α (0,05) maka keputusannya H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Signifikansi nilai hasil pengujian tersebut didukung pula oleh besaran nilai koefisien determinasi ($\beta^2_{x_2}$) yaitu 0,226² sebesar 0,051 atau 5,1%.

Nilai ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,1%, sedangkan sisanya (epsilon atau ϵ) sebesar 84,9% dipengaruhi variabel seperti; kompetensi, lingkungan kerja, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan dengan Budaya Organisasi, hal ini menunjukkan Budaya Organisasi yang dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan.

5 Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi mendapat tanggapan cukup baik dari responden, kemudian variabel budaya organisasi mendapat tanggapan baik dari responden, selanjutnya variabel kinerja karyawan mendapat tanggapan baik dari responden.
2. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota.

Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi besar terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota, hal ini menunjukkan karyawan yang dimotivasi dengan baik dan melaksanakan Budaya Organisasi dengan baik pula akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan dengan Budaya Organisasi, hal ini menunjukkan Budaya Organisasi yang dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka.
- Asnawi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Davis and Newstron, (2005). *Human Resources and Personal Management*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Hasan. (2006). *Metode Penelitian dan Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2003). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Cetakan ke Delapan. Jakarta; Penerbit CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung; Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Riduwan, dan Sunarto. (2014). *Pengantar Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. (2013). *Azas-Azas Manajemen*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta,
- Umar, Husein. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. (2001). *Asas-asas Manajemen*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wahyuni, Yuyun dan H. Syamsul Hadi Senen. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang. *Journal of Business Management Education*. 1 (2), 59-69.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-motivasi-kerja.html> (13 April 2016)
- <http://ekonomimanajemen.blogspot.com/2009/01/disiplin-kerja.html> (13 April 2016)
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/produktivitas-kerja-definisi-dan.html> (13 April 2016)