

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANUGRAH ARGON MEDICA JAKARTA

Ratno ¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen UNKRIS

Nuridin ²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : h.nuridin58@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to know how the influence of organizational culture and motivation on the performance of employees of PT. Anugrah Argon Medica Jakarta. The research method used is Explanatory Analysis approach that explains the causalistic relationship between variables. Sampling technique using random sampling samples. Data analysis technique used is quantitative statistical method by looking for validity and reliability test data, correlation, regression, coefficient of determination and hypothesis test. The results of this study found that the relationship and significant influence between organizational culture variables and motivation on employee performance PT Anugrah Argon Medica Jakarta between variables with F test, where F arithmetic is bigger than F table ($139,574 > 3,150$), Conclusion: There is significant influence which can be explained with result obtained from R square is 0,823 meaning that variable of organizational culture and motivation contributed 82.3% to employee performance variable PT. Anugrah Argon Medica Jakarta, while the rest of 17.3% donated another variable that is not researched.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. PT Anugrah Argon Medica Jakarta adalah salah satu perusahaan yang sangat menghargai kinerja pegawai. Karena pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Irawan (2002), bahwa kinerja (*performance*) adalah “hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai”, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Dessler (2006), berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah “prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai”. Prestasi kerja yang diharapkan pegawai adalah prestasi standard yang disusun sebagai

acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standard yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas secara umum tujuan yang ingin dicapai yaitu kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta mendapatkan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan. Faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia serta individu-individu di dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi yang positif dan menguntungkan bagi perusahaan, karena faktor inilah yang akan melaksanakan dan mengkombinasikan sumber daya perusahaan dengan peralatan yang dimiliki.

Wood (2001), mengatakan “budaya organisasi merupakan sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, dimana hal ini menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri”.

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2004), mengatakan bahwa “budaya organisasi merupakan cara-cara berpikir, berpesan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada dalam bagian-bagian organisasi, faktor budaya organisasi inilah yang untuk meningkatkan budaya organisasi”.

Budaya organisasi yang ada di PT. Anugrah Argon Medica Jakarta yaitu membetuk bagi para pegawai untuk selalu berinovasi dan memberikan masukan, agar para pegawai dalam melaksanakan kegiatan dapat seefektif mungkin yang berdampak positif bagi perusahaan. Para pegawai juga disarankan agar setiap pagi dikumpulkan sebelum mulai melaksanakan aktifitasnya selalu diadakan *briefing*, untuk

membahas kendala-kendala yang ditemui pada saat bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan memberikan motivasi kepada pegawainya, ada beberapa teori menurut (Mangkunegara, 2009), mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu: Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, Berani mengambil dan memikul resiko, Memiliki tujuan realistik, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Ada beberapa faktor motivator yang mempengaruhi yaitu: prestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi (kenaikan pangkat). Faktor-faktor ini memang dapat menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan mampu menimbulkan sikap yang positif dan hanya menghilangkan sifat negatif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas bahwa motivasi salah satu faktor yang penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. PT. Anugrah Argon Medica Jakarta salah satu perusahaan yang menerapkan bagi pegawai untuk memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya akan berdampak positif pada perusahaan, mengingat organisasi pada PT. Anugrah Argon Medica Jakarta masih kurang kondusif, tingkat interaksi antar pegawai belum optimal yang berdampak kesalahan pahaman antar pegawai.

Kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan tidak semua pegawai menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut, serta partisipasi seorang pemimpin yang

membawahi karyawan-karyawannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta”.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Robbins (2008), mengatakan Budaya Organisasi sering diartikan “sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi”. Sedangkan Muljono (2003), “budaya merupakan pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecah masalah anggotanya”. Budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung serta perintah.

Definisi sederhana diatas memberikan petunjuk bahwa organisasi dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu sebagai wadah berbagai berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang berada didalamnya.

Beberapa ahli mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki elemen atau unsur dasar. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2002) budaya organisasi memiliki beberapa elemen, yaitu: a) “Inovasi dan Pengambilan Risiko; b) Perhatian Terhadap Detil; c) Orientasi Terhadap Hasil; d) Orientasi Terhadap Individu; e) Orientasi terhadap Tim; f) Agresivitas; dan g) Stabilitas”.

Dapat ditarik secara garis besar bahwa elemen atau unsur budaya organisasi terdiri atas: a) Asumsi dasar. Berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku. b) Keyakinan. Mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk visi-misi, slogan, motto ataupun tujuan dan prinsip-prinsip yang dimiliki organisasi. c) Pemimpin. Seorang pencipta yang dapat mengembangkan dan mengembangkan budaya organisasi. d) Pedoman mengatasi masalah. Masalah yang biasanya muncul dalam organisasi adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi. e) Nilai. Budaya organisasi memerlukan adanya saling berbagi nilai terhadap apa yang diinginkan dan yang paling baik. f) Pewaris. Asumsi dasar dan keyakinan yang dimiliki oleh sebuah organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut. g) Adaptasi. Adanya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap adanya perubahan lingkungan.

Pada hakikatnya sebuah budaya organisasi harus bisa diandalkan bagi suatu organisasi. Karena tidak hanya berfungsi bagi organisasi tetapi juga bagi konsistensi para pegawainya. Berkaitan dengan budaya organisasi, akan diungkapkan pendapat dari beberapa para ahli. Menurut Robbins. (2002) fungsi budaya organisasi antara lain sebagai berikut: a) “Menetapkan batasan atau menegaskan posisi organisasi secara berkesinambungan. b) Mencetuskan atau menunjukkan identitas diri para anggota organisasi yang mewakili kepentingan orang banyak. c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas

daripada kepentingan individual seseorang. d) Meningkatkan stabilitas sosial. e) Menyediakan mekanisme pengawasan yang dapat menuntun, membentuk tingkah laku anggota organisasi dan sekaligus menunjukkan hal-hal apa saja yang dilarang dan diperbolehkan untuk dilakukan dalam organisasi”.

Fungsi budaya organisasi harus secara tegas ditanamkan pada seluruh anggota organisasi sebagaimana budaya organisasi ini digunakan sebagai pedoman. Didukung pula oleh pernyataan Luthans (Andreas Lako 2004) antara lain sebagai berikut: a) “Memberi *sence of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi. b) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi. c) Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakantugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama. d) Membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan *strategis programing, budgetting, controlling, monitoring*, evaluasi dan lainnya. e) Membantu manajemen dalam menyusun skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan karyawan. f) Sebagai sumber daya kompetitif organisasi apabila dikelola secara baik”.

Budaya organisasi itu sendiri memiliki karakteristik yang tertanam di lingkungan internal sebuah organisasi. Karakteristik ini yang nantinya akan tertanam pada masing-masing anggota organisasi. Karakteristik yang sudah tertanam pada masing-masing anggota organisasi menciptakan ciri khas bagi

organisasi tersebut. Untuk itu perlu ditanamkan karakter yang seragam di dalam sebuah organisasi. Robbins (Moh. Pabundu Tika, 2006) juga menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yang akan menjadi budaya internal di dalam sebuah organisasi antara lain sebagai berikut: a) “Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. b) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai. c) Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi. d) Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2010) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatankegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan. e) Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta

dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan. f) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2010) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai. g) Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. h) Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut. i) Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2010) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif”.

Indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini menurut Mcshane, Steve L & Von Glinov, Marry Ann (2005), adalah sebagai berikut : a)” Budaya Pengendalian; b). Budaya Kinerja; dan c). Budaya Hubungan”.

Motivasi

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan sebuah motivasi, dimana kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan

serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, beberapa peneliti mengatakan; Mangkunegara (2005) mengatakan: "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)". Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Flipo dalam Hasibuan (2012), mengatakan “motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Winardi (2007), mengatakan motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang adapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain : 1) Faktor Ekstern; a) Lingkungan kerja; b) Pemimpin dan kepemimpinannya; c) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas; d) Dorongan atau bimbingan atasan. 2) Faktor Intern; a) Pembawaan individu; b) Tingkat pendidikan; c) Pengalaman masa lampau; d) Keinginan atau harapan masa depan.

Perusahaan selalu berusaha memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal dan sebaik

mungkin. Hal ini terjadi karena saat ini perusahaan berusaha bertahan dengan cara meminimalkan pengeluaran dan mengoptimalkan pendapatan, karena perekonomian saat ini masih belum stabil. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih semangat, efektif dan efisien.

Sebenarnya banyak pembahasan teori-teori motivasi, namun yang akan menonjol ialah pendapat-pendapat dari: 1) Teori A. H. Maslow; Menamakan teorinya *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation* diilhami *Human Science Theory* dari Elton Mayo. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. 2) Teori Douglas McGregor; Douglas McGregor adalah seorang psikolog Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Ia juga merupakan seorang guru besar

manajemen pada lembaga teknik Massachusetts (*Massachusetts Institute of Technology*). McGregor terkenal teori X dan Y-nya dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (Teori Tradisional) dan manusia penganut teori Y (Teori Demokratis). 3) Teori Frederick Herzberg; Frederick Herzberg mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja yang didasarkan pada penelitian bersama di kota Pittsburg dan sekitarnya. Dari hasil penelitian ini dikembangkan suatu gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya: a) Rangkaian kondisi pertama disebut "faktor motivator". b) Rangkaian kondisi kedua disebut "faktor hygiene". 4) Teori David McClelland; David McClelland adalah Direktur Pusat Penelitian Kepribadian di Universitas Harvard. Beliau bersama kawan-kawannya mempelajari persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang (*the needs of achieve*). Hasilnya adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai keberhasilan. Karena itu teorinya disebut "*Achievement Motivation Theory*". Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kepada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal-hal yang memotivasi orang tersebut antara lain: a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*); b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*); c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Indikator kinerja menurut David McClelland dalam Robbin, 2002 adalah sebagai berikut: a) "Kebutuhan akan Prestasi; b) Kebutuhan Kekuasaan; c) Kebutuhan Afiliasi".

Kinerja Karyawan

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gibson (2003), *job performance* adalah “hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya”. Simanjutak (2005) mengemukakan kinerja adalah “tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan kegiatan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dessler (2006), mengatakan “kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standard yang ditetapkan”. Menurut Mangkunegara (2005), mengatakan kinerja merupakan “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Barnandin & Rusell dalam Gomes (2004) antara lain sebagai berikut: a) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. b) *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. c) *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. d) *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan

untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. e) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. f) *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. g) *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya. h) *Personal Qualities*: meyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi”.

Menurut Kuswandi (2004), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut: a) “Kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan pegawai mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. b) Kemampuan pegawai. Kinerja individual pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Pegawai dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang pegawai merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen hendaknya melakukan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan pegawai baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman. c) Kepemimpinan. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan

kinerja pegawai. Kepemimpinan yang berkualitas merupakan sumber motivasi, sumber semangat, dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik dan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. d) Motivasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknis-teknis untuk memelihara dan mempertahankan kinerja pegawai, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal. e) Lingkungan Kerja. Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan”.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2009) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: a) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. b) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri. d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut. e) Melakukan rencana tindakan tersebut. f) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum. g) Memulai dari awal bila perlu. h) Bila langkah-langkah

tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Indikator yang digunakan penulis didalam mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator kinerja pegawai menurut Suryadi Prawirosentono (2008), antara lain sebagai berikut: a) “Jumlah Pekerjaan; b) Kualitas Pekerjaan; c) Pengetahuan Atas Tugas; d) Kerjasama; dan e) Tanggung Jawab”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan *Explanatory Analysis* yaitu menjelaskan hubungan kausalistik antar variabel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel random sampling, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari anggota populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = proses kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu sebesar 0.05.

Berdasarkan rumus tersebut di atas bahwa penelitian ini jumlah populasi (N) 75 pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta, maka sampel yang dibutuhkan adalah: 63 responden.

Sebelum kita melakukan analisis data dan pengujian hipotesis sebaiknya dilakukan pengujian terhadap instrument data penelitian. Untuk menyelesaikan permasalahan, kita gunakan analisis regresi dan korelasi serta menguji

hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian serta data-data yang diperoleh, maka untuk dapat menentukan apakah benar variabel budaya organisasi dan motivasi dapat dijadikan pengukuran terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta, namun sebelum data di olah terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan motivasi untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya. Untuk lebih jelasnya maka dibawah ini dapat kita lihat hasil dari hasil survei sebagai berikut:

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Syarat minimum item pertanyaan dapat dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butiran dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi anatar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Uji Validitas Instrumen Variabel

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai dari 63 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 12, 9 dan 10 butir pernyataan diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1: Uji Validitas Variabel-Variabel

Kuesioner	R hitung			R kritis	Kesimpulan
	Budaya Org.	Motivasi	Kinerja		
Inst No. 1	0.549	0.469	0.365	0.300	Valid
Inst No. 2	0.626	0.640	0.652	0.300	Valid
Inst No. 3	0.510	0.569	0.578	0.300	Valid
Inst No. 4	0.628	0.533	0.496	0.300	Valid
Inst No. 5	0.451	0.584	0.441	0.300	Valid
Inst No. 6	0.534	0.591	0.558	0.300	Valid
Inst No. 7	0.576	0.437	0.444	0.300	Valid
Inst No. 8	0.521	0.535	0.539	0.300	Valid
Inst No. 9	0.495	0.415	0.585	0.300	Valid
Inst No. 10	0.497	0	0.485	0.300	Valid
Inst No. 11	0.531	0	0	0.300	Valid
Inst No. 12	0.571	0	0	0.300	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari semua butir pernyataan variabel budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas Data

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa

semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel

dalam penelitian ini dapat diandalkan

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Budaya Organisasi	0.778	0.600	Reliabel
Motivasi	0.683	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.692	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan angka - angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel

budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Analisis Hasil Penelitian

Tabel 3: Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Coef. B	Sig	α
Budaya Org. Motivasi	0.907	0.823	5.047	0.334 0.571	0.000	5%

Pengujian Signifikan
 $F_{hitung} > F_{Tabel} = 139.574 > 3.150$

Keterangan: Variabel Kinerja Pegawai
 Sumber: data diolah

Pada Tabel IV.3, Nilai $r = 0.907$, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan variabel budaya organisasi dan motivasi dengan variabel kinerja pegawai pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.823, artinya variabel budaya organisasi dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 82,3% kepada variabel kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta sedangkan sisanya sebesar 17,7% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

Model Prediksi: $Y = 5,047 + 0,334 (X_1) + 0,571 (X_2)$

Dari persamaan regresi dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta, pada tingkat nyata 95%. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,334 artinya jika ada peningkatan budaya organisasi satu kali, maka kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta akan meningkat sebesar 0,334 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien motivasi sebesar 0,571, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta akan meningkat sebesar 0,571 kali atau sebaliknya, dengan

asumsi budaya organisasi tidak berubah. Kemudian nilai konstanta sebesar 5.047; artinya ada dan tidak ada budaya organisasi dan motivasi, kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta sudah terbentuk sebesar 5,047 satuan.

Berdasarkan pengujian hipotesis F hitung sebesar 139,574 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,150 yang didapat dari ($DK = n - k - 1 ; = 63 - 2 - 1 = 60$), maka F hitung lebih besar dari F tabel ($139,574 > 3,150$), artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 95%. Atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05.

Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan budaya organisasi diduga akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta. Hal ini dikarenakan pernyataan bahwa peningkatan kemampuan pengendalian suasana kerja sesuai dengan yang diharapkan, aktivitas pegawai dalam lingkungan kerja sesuai aturan perusahaan, karyawan tidak saling merendahkan, suasana kantor mendukung untuk bekerja, prosedur pekerjaan mendukung untuk berinovasi, pegawai dalam bekerja menerima arahan dari pimpinan, pegawai mendukung program kerja yang diterapkan perusahaan, hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik, dan pegawai menjadi nyaman, saling peduli sesama rekan kerja serta hubungan dengan pimpinan sangat baik.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan motivasi diduga akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta. Hal ini dikarenakan pernyataan bahwa perhatian dari pimpinan dapat mendorong saya untuk menjalani kewajiban bekerja, saya mendapat

penghargaan selama bekerja di kantor ini, saya banyak mendapat hal baru untuk menambah pengetahuan, pengembangan karir menjadi kebutuhan saya untuk berprestasi, keempatan untuk meningkatkan karir terbuka, saya menginginkan kenaikan jabatan atas dasar prestasi, saya suka berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas, saya sering bekerja sama dengan rekan kerja saya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan, dilanjutkan dengan menarik suatu kesimpulan yang dapat di sampaikan sebagai berikut: 1) Secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta. 2) Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta. 3) Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Anugrah Argon Medica Jakarta.

Saran

Saran yang dapat di berikan adalah sebagai berikut: 1) Budaya organisasi yang ada di dalam PT. Anugrah Argon Medica terlihat sudah baik, namun demikian untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan perlu kiranya terus dibina dan dikembangkan budaya yang sudah ada dengan cara meningkatkan hubungan kerja yang lebih kekeluargaan antara pimpinan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman kemudian sesama pegawai saling hormat menghormati agar lebih akrab sehingga tidak timbul persaingan diantara mereka. 2) Untuk Motivasi, sesungguhnya motivasi kerja pegawai yang ada dalam PT. Anugrah Argon Medica

sudah sangat baik, tetapi untuk menjaga dan mempertahankan yang sudah ada perlu kiranya perusahaan lebih memperhatikan lagi keinginan yang ada pada pegawainya. Mungkin salah satu caranya adalah perusahaan dapat memberikan bonus dan insentif lebih bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik tentunya dengan memperhatikan kriteria yang ada didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta. Penerbit Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- _____. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Dessler. (2006). *Prestasi Kerja Karyawan*, Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Gibson, (2003). *Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta Barat: Penerbit Binarupa Aksara.
- Hani Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Iman Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, Prasetya. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Kuswandi, Wawan. (2004). *Komunikasi Massa*. Jakarta. Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Mcshane, Steve L & Von Glinov, Marry Ann. (2005). *Organizational Behavior*. Edisi 3. Penerbitan New York McGraw-Hill.
- Muljono, Djokosantoso (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporat*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputido Kelompok Gramedia.
- Munandar, A.S (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Riduwan & Sunarto. (2011). *Pengantar Statistika*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Robbins. Stephen P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan). Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Russel & Barnandin dalam Gomes F.C. (2004). *Human Resource Management*.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia.
- Schein, E.H. (1997). *Organizational Cultur and Leadership*. Jossey-Bass, San Fransisco.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-13, Alfabeta, Bandung.
- Tika, M. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Winardi. (2007). *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wood, jack M.,Et al. (2001). *Organization Behaviour: A Global Perspective and Edition*. Australia: Jhon Wiley and Sons Australia,Ltd

