



HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI DI AUTO 2000-CAO JAKARTA

Engelina Lawita Simamora
angelinasimamora@yahoo.co.id

Nenny Anggraini,SE.,M.Psi
nennysus@yahoo.com

Rutman Lumbantoruan
rutman.toruan@uki.ac.id

Abstract

Research conducted at the AUTO 2000 - CAO Jakarta to determine the relationship of organizational culture and motivation on employee performance of Administration. The purpose of this study was to determine the relationship of organizational culture and employee performance, motivation and performance of employee relations, cultural relations organization and motivation on the performance of employees in the Administrative AUTO 2000-CAO Jakarta. This research is descriptive-correlational by as many as 30 employees, and the data were analyzed using Spearman Rank analysis and correlation. The results of this study indicate that (1) there is a significant relationship between organizational culture and employee performance of Administration AUTO 2000-CAO Jakarta. It ditunjukkan with the obtained t (2.309) is greater than t table (2.048). (2) there is a significant relationship between motivation and performance of employees of the Administration AUTO 2000-CAO Jakarta. It ditunjukkan with the obtained t (4.105) is greater than t table (2.048). (3) there is a significant relationship between organizational culture and motivation simultaneously with employee performance of Administration AUTO 2000-CAO Jakarta. It ditunjukkan with Fhitung obtained (4.771) greater than F table (3,354). Based on the results, it can be concluded that the organizational culture in the company is very strong and must be protected and maintained. Organizations need to be more enthusiastic in enhancing innovation to improve the quality of work. Work motivation has also been very strong in the company. Bosses and employees motivate each other to each other and thus creating an increase in the employee morale. While in terms of performance also has been very good and still be maintained by the briefing or coffe morning in order to create good communication between employees.

Key word : organizational culture, motivation, employee performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana Sumber Daya Manusia tersebut berada. Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan

membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Menurut **Lie (2007:20)** “apabila karyawan di perusahaan yang memiliki budaya yang kuat mempunyai kesamaan nilai-nilai dalam bekerja, akan tercipta sinergi antara karyawan dengan lebih baik, sehingga manajer tidak membuang tenaga dan waktu hanya untuk menyelesaikan konflik diantara mereka karena perbedaan nilai budaya.” Disamping itu, budaya yang ada dalam organisasi/ perusahaan harus diperhatikan karena merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku individu yang melibatkan diri dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang kuat untuk menuntun perilaku yang membantu para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong timbulnya kelakuan, pengarah, dan penggerak. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai sebagian besar bergantung pada motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Kinerja menunjukkan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, ketika membicarakan kinerja biasanya berfikir baik atau buruk. “Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan sebaliknya berarti kinerjanya buruk” (Mitchel dan Larson 2005 : 17).

CAO dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Kemungkinan yang terjadi karena penurunan kinerja disebabkan rendahnya motivasi karyawan. Penurunan ini mempunyai dampak negatif bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya karyawan datang terlambat, di samping itu, karyawan juga sering mempunyai ide – ide baru yang inovatif tetapi tanggapan dari manajer tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi karyawan. Dalam hal budaya terjadi penurunan terhadap kepuasan pelanggan misalnya keterlambatan dalam pembuatan BPKB, STNK, surat jalan kendaraan dan pembuatan plat mobil disebabkan karena karyawan yang bekerja terlalu santai .

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada AUTO 2000 - CAO JAKARTA tentang “Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan AUTO 2000-CAO Jakarta .”

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003:525), budaya organisasi “A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization.” Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- d. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208), untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
- c. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
- d. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e. Dukungan manajemen, yaitu tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- f. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- g. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- h. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
- i. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.
- j. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Ciri-ciri Budaya Organisasi Kuat adalah sebagai berikut:

- (1) Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi.
- (2) Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- (3) Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan.
- (4) Organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan organisasi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan.
- (5) Dijumpai banyak ritual, mulai dari ritual sederhana hingga yang mewah.
- (6) Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawan.

Ciri-ciri Budaya Organisasi Lemah adalah sebagai berikut:

- (1) Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
- (2) Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi.

- (3) Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

B. Motivasi

Menurut Robbins (2003:156), motivasi adalah “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan usaha terus menerus seorang untuk mencapai tujuannya.”

Teori Kebutuhan Hierarki (*Maslow Theory*)

Menurut Abraham Maslow, dalam Munandar (2006:326), mengemukakan bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Tingkat kebutuhan tersebut ditunjukkan dalam 5 tingkatan, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Herzberg, dalam Munandar (2006:331), “mengasumsikan bahwa, sekelompok faktor, motivator, menyebabkan tingkat kepuasan dan yang tinggi, akan tetapi, faktor-faktor *hygiene* dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.”

Teori Herzberg memprediksi, “bahwa manajer dapat memotivasi individu dengan “memasukkan” motivator-motivatornya kedalam pekerjaan individu, yaitu proses yang dinamakan perkayaan pekerjaan (*job enrichment*).”

Indikasi-indikasi turunnya motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Turunnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
- d. Kegelisahan dimana-mana

C. Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:36), “kinerja adalah nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

(1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

(2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Elemen–Elemen untuk Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.” Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- (1) Kuantitas dari hasil
Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- (2) Kualitas dari hasil
Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- (3) Ketepatan waktu dari hasil
Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.
- (4) Kehadiran atau absensi
Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.
- (5) Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

D. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sartika, Swasto, dan Susilo (2008), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Sumatera Selatan”, dimana berdasarkan analisis statistik inferensial memakai analisis jalur dan analisis regresi linear berganda yang distandarisasi hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, terbukti dan hipotesis diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan pengaruh variabel budaya terhadap variabel kinerja karyawan senilai 0,324. Budaya yang telah ada pada organisasi pemerintah dapat dikatakan sudah baik, tetapi hal tersebut perlu ditingkatkan, mengingat budaya yang ada dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan.

E. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

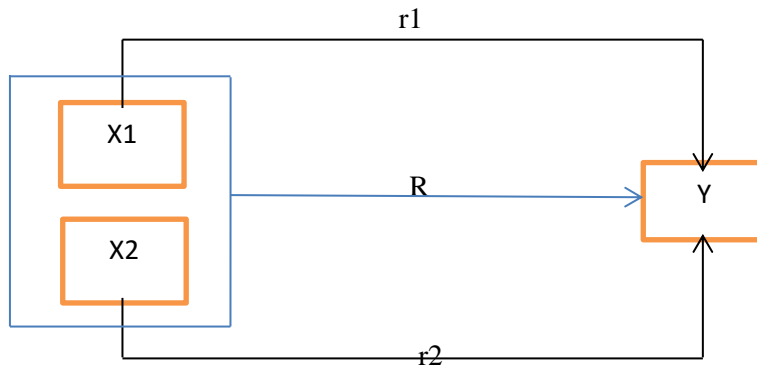
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilaningsih (2008) yang berjudul, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, dimana didapat kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial/individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil pengujian nilai t hitung = 4,138 > t tabel = 2.000, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$. Artinya H_0 ditolak.

F. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Marliana B. Winanti (2009) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ATRI DISTRIBUTION”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan t -hitung > t -tabel variabel budaya organisasi sebesar $5,148 > 2,005$ dengan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,005$) maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 . Secara parsial diperoleh $0,5742 \times 100\% = 32,92\%$. Kemudian untuk t hitung > t -tabel untuk variabel motivasi sebesar $5,635 > 2,005$ dengan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,005$) maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan nilai korelasi parsial sebesar $0,6092 \times 100\% = 37,03\%$ menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

G. Kerangka Berpikir

**GAMBAR II-2
PARADIGMA PENELITIAN**



Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Pegawai

r1 : Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

r2 : Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

R : Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengenai Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di AUTO 2000 – CAO yang bergerak di bidang administrasi surat-surat kendaraan yang berlokasi di Jalan Gaya Motor I No.10 Sunter 2, Jakarta Utara.

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah “penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

Berdasarkan perumusan masalah, variabel dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:59) variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterangkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

TABEL III-1
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya.	a. F : Focus on Customer b. I : Integrity c. R : Respect for Other d. S : Strive for Excellence e. T : Team Work	Skala <i>Likert</i>
Motivasi (X2)	Motivasi adalah “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan usaha terus menerus seorang untuk mencapai tujuannya.” (Robbins 2003 : 156)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:36), “kinerja adalah nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi”.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksaaan Tugas d. Tanggung Jawab	Skala <i>Likert</i>

Sumber : diolah oleh penulis

C. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian Administrasi di AUTO 2000-CAO Jakarta yang berjumlah 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :
adalah :

a. Dokumen

Menurut Sugiyono (2012:240), “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.” Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen dilakukan untuk mendukung kelengkapan data lainnya, seperti gambaran umum perusahaan.

b. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2012:137), “digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil.”

c. Kuisioner

Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan

skala likert pada interval 1-5, dengan kriteria sebagai berikut : 1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Abstain ; 4 = Setuju ; 5 = Sangat setuju.

E. Teknik Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006:24), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan :

1. *Editing*
2. Tabulasi (*tabulating*)
3. Analisis SPSS

F. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009: 348) “sebuah kuisisioner (instrumen) dikatakan valid (sah) jika pertanyaan / pernyataan pada suatu kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.” Apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir instrument yang dimaksud valid. Namun, apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir instrument yang dimaksud tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuisisioner dinyatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/ pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

- a. Jika α positif dan α lebih besar dari r tabel maka instrumen reliabel.
- b. Jika α positif dan α lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.
- c. Jika α negatif dan α lebih besar dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.
- d. Jika α negatif dan α lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametric yaitu analisis korelasi rank spearman dan analisis korelasi berganda dengan menggunakan software SPSS 22 yang biasa digunakan dalam penelitian sosial. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini meliputi :

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi secara simultan dengan kinerja

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi secara simultan dengan kinerja

IV. PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

**TABEL IV-1
JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	26	86,7
Wanita	4	13,3
Total	30	100

**TABEL IV-2
USIA**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
23-30 tahun	22	73,3
31-40 tahun	6	20,0
>40 tahun	2	6,7
Total	30	100

**TABEL IV-4
LAMA BEKERJA**

Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
<1 tahun	5	16,7
1-5 tahun	22	73,3
6-10 tahun	3	10,0
>10 tahun	0	0
Total	30	100

**TABEL IV-3
PENDIDIKAN**

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/Sederajat	12	40,0
Akademik	0	0
Perguruan Tinggi	18	60,0
Total	30	100

B. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner atau angket sudah memenuhi syarat *valid* dan reliabel atau belum. Hasil jawaban pada kuesioner selanjutnya ditabulasi dan dianalisa untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitasnya seperti penjelasan berikut ini :

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan kecermatan suatu alat ukur dalam mengungkapkan objek yang diukurnya. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing pernyataan yang membentuk variabel penelitian. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi product moment pearson. Jika nilai r yang dihasilkan tiap item pertanyaan dengan skor total $> r$ tabel (5%), maka item pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya jika nilai r yang dihasilkan $< r$ tabel (5%), maka item pertanyaan dikatakan tidak valid atau gugur. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 22.0.

**TABEL IV-5
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,805	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,894	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,791	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,862	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,612	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,663	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,560	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,473	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

9	0,632	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,786	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Auto 2000-CAO, data diolah

Berdasarkan tabel IV-5, diketahui bahwa 10 butir pernyataan pada kuesioner budaya organisasi adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,361).

TABEL IV-6
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,669	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,498	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,596	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,728	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,568	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,527	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,731	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,645	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,747	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,632	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Auto 2000-CAO, data diolah

Berdasarkan tabel IV-6, diketahui bahwa 10 butir pernyataan pada kuesioner motivasi adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,361).

TABEL IV-7
HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,637	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,619	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,710	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,584	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,791	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,467	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,693	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,483	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,641	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,632	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Auto 2000-CAO, data diolah

Berdasarkan tabel IV-7, diketahui bahwa 10 butir pertanyaan pada kuesioner kinerja karyawan adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,361).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

**TABEL IV-8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

Variabel	Butir Pernyataan Valid	Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi	10	0,886	Reliabel
Motivasi	10	0,834	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,827	Reliabel

Sumber : Data diolah

Tabel IV-8 diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > r_{tabel} (0,361). Hal ini berarti semua variabel memiliki instrumen yang reliabel. Dengan demikian butir pernyataan setiap variabel dapat dijadikan butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yang bertujuan mengetahui hubungan variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara masing-masing dengan kinerja karyawan dan korelasi ganda *Pearson Product Moment* (PPM) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian korelasi Rank Spearman ditunjukkan pada tabel berikut ini.

**TABEL IV-9
HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN
Correlations**

			Budaya Organisasi	Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.220	.375*
		Sig. (2-tailed)	.	.244	.041
		N	30	30	30
	Motivasi	Correlation Coefficient	.220	1.000	.613**
		Sig. (2-tailed)	.244	.	.000
		N	30	30	30
	Kinerja	Correlation Coefficient	.375*	.613**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.041	.000	.
		N	30	30	30

Sumber : Auto 2000-CAO, data diolah

Dan hasil pengujian korelasi ganda *Pearson Product Moment*(PPM) ditunjukkan pada tabel berikut ini.

TABEL IV – 10
UJI KORELASI GANDA PEARSON PRODUCT MOMENT (PPM)

		Correlations		
		Budaya Organisasi	Motivasi	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.659**	.462*
	Sig. (2-tailed)		.000	.010
	N	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	.659**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009
	N	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.462*	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.009	
	N	30	30	30

Sumber : Auto 2000-CAO, data diolah

1. Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan bagian Administrasi di AUTO 2000-CAO Jakarta. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV-10 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan bagian Administrasi sebesar 0,375. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat lemah.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,375 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,375^2}} = \frac{1,984}{0,859} = 2,309$$

Diketahui ttabel pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampe (n) = 30, dan derajat bebas (db) = n - 2 = 28 untuk pengujian dua arah adalah 2,048 (lampiran X). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh thitung (2,309) lebih besar dari ttabel (2,048), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di AUTO 2000-CAO Jakarta.

2. Pengujian Hipotesis II

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di AUTO 2000-CAO Jakarta. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV-10 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel motivasi dengan kinerja karyawan bagian Administrasi sebesar 0,613 . Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat kuat dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,613\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,613^2}} = \frac{3,243}{0,790} = 4,105$$

Diketahui ttabel pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampe (n) = 30, dan derajat bebas (db) = n-2 = 28 untuk pengujian dua arah adalah 2,048 (lampiran X). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (4,105) lebih besar dari ttabel (2,048), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di AUTO 2000-CAO Jakarta.

3. Pengujian Hipotesis III

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi secara simultan dengan kinerja karyawan di AUTO 2000-CAO Jakarta. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja karyawan.

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi secara simultan dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji F yaitu jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya pengaruh ketiga variabel tidak signifikan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya pengaruh ketiga variabel signifikan.

Untuk mencari hubungan dua variabel bebas (X) secara simultan dengan variabel terikat (Y), menurut sugiyono (2011:235) untuk mencari hubungan dua variabel bebas (X) secara simultan dengan variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus korelasi ganda Pearson Product Moment (PPM) sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1-r^2x_1x_2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2}$: korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx_1 : korelasi PPM antara X_1 dan Y

ryx_2 : korelasi PPM antara X_2 dan Y

rx_1x_2 : korelasi PPM antara X_1 dan X_2

Diketahui :

- Koefisien korelasi PPM X_1 dengan Y sebesar 0,462
- Koefisien korelasi PPM X_2 dengan Y sebesar 0,469
- Koefisien korelasi PPM X_1 dengan X_2 sebesar 0,659

Sehingga diperoleh koefisien korelasi ganda sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2y_{X_1} + r^2y_{X_2} - 2ry_{X_1}ry_{X_2}r_{X_1X_2}}{1-r^2X_1X_2}}$$

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{(0,462)^2 + (0,469)^2 - 2(0,462)(0,469)(0,659)}{1-(0,659)^2}}$$

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{0,2134+0,2199-0,2855}{0,5657}}$$

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{0,1478}{0,5657}}$$

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{0,2612}$$

$$R_{yX_1X_2} = 0,511$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,511 berarti korelasi ketiga variabel bersifat “CUKUP KUAT” karena berada di interval koefisien 0,40 – 0,599 dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $R^2 \times 100\%$ atau $0,511^2 \times 100\% = 26,1\%$. Hal ini berarti kontribusi budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 26,1%, sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya korelasi ganda tersebut dengan menggunakan uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2/k}{1-r^2 / (n-k-1)}$$

Keterangan :

F : Statistik F

r : koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel independen

h : jumlah anggota sampel

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh F_{hitung} :

$$F = \frac{r^2/k}{1-r^2 / (n-k-1)}$$

$$F = \frac{0,511^2}{\frac{2}{(1-0,511)^2}}$$

$$F = \frac{0,130560}{0,027365}$$

$$F = 4,771$$

Diketahui F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 30, jumlah variabel independen (k) = 2, derajat bebas pembilang (df1) = k = 2, derajat bebas penyebut (df2) = n-k-1 = 27 adalah sebesar 3,354 (lampiran X). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh F_{hitung} (4,771) lebih besar dari F_{tabel} (3,354), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja karyawan di AUTO 2000-CAO Jakarta.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan AUTO 2000 – CAO Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,309) > t_{tabel} (2,048)$. Dengan nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,375.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan AUTO 2000 – CAO Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (4,105) > t_{tabel} (2,048)$. Dengan nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,613.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja karyawan AUTO 2000- CAO Jakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi ganda *Pearson Product Moment* sebesar 0,511 dan nilai $F_{hitung} (4,771) > F_{tabel} (3,354)$ yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut bersifat cukup kuat dan bernilai positif.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*, 2011.

Maslow. (Inggris) A. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, 2012.

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Schein, Edgar H, *Organizational Culture and Leadership*, Calif: Jossey Bass, San Fransisco, 2004.

Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Bumi Aksara, 2013.

Sobirin, Achmad, *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN, 2007.

Sugiyono, *Statistik Non Parametik Penelitian*. Bandung, Alfabet, 2008.

W. Supartono, *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Yuki, Garry, *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Indeks kelompok gramedia, Jakarta, 2005.

<http://eprints.uny.ac.id/15266/1/Skripsi.pdf>.

<http://definisiahli.blogspot.com/>

http://id.wikipedia.org/wiki/Budaya_organisasi

<http://expresisastra.blogspot.com/2013/12/pengertian-dan-definisi-motivasi.html>

<http://definisimu.blogspot.com/2012/08/definisi-kinerja.html>

<http://indraachmadi.blogspot.com/2012/04/kinerja-organisasi.html>