

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan yang dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menemukan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini.
- b. Melakukan studi kepustakaan untuk menyusun landasan teori dan metodologi dari konsep serta menyusun hipotesis.
- c. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan, yaitu angket mengenai aspek yang akan diukur, meliputi, budaya organisasi dengan angket 20 item yang mewakili variabel budaya organisasi, angket motivasi kerja 20 item yang mewakili variabel motivasi kerja, dan 20 item angket kinerja.
- d. Melakukan uji coba angket budaya organisasi, motivasi dan kinerja terhadap 10 karyawan PT. Media Prima yang pekerjaannya memiliki karakteristik yang hampir sama dengan subjek penelitian pada tanggal 27-30 April 2012. Uji coba dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pemahaman yang dimiliki pekerja tersebut terhadap item-item pernyataan dalam angket. Dari hasil ujicoba diperoleh kesimpulan bahwa pekerja dapat memahami item-item

pernyataan angket dengan baik, tidak ada kalimat yang membingungkan serta tidak ada yang dirasa bermakna ganda.

- e. Menghubungi pihak perusahaan yaitu PT. SUKMA JAYA ABADI secara informal perihal permohonan izin pelaksanaan penelitian.
- f. Mengurus surat permohonan perizinan melakukan penelitian dari fakultas yang ditujukan kepada pimpinan PT. SUKMA JAYA ABADI sebagai permohonan izin secara formal untuk melaksanakan penelitian.
- g. Menyerahkan surat permohonan izin dan juga alat ukur kepada pimpinan perusahaan secara formal.
- h. Menggandakan alat ukur sebanyak 50 eksemplar.
- i. Membagikan dan pengumpulan kembali kuesioner penelitian.

Proses penyebaran angket

Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 1 Mei 2012 sampai dengan 11 Mei 2012. Angket budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan disebarkan kepada subjek penelitian, yaitu karyawan PT. SUKMA JAYA ABADI yang berjumlah 50 orang, mulai tanggal 1 Mei sampai dengan 11 Mei 2012. Dari keseluruhan angket yang disebarkan hanya 48 angket yang mampu diambil kembali, oleh karena itu peneliti hanya mampu mendapat 48 subjek.

Pelaksanaan penelitian dibantu oleh Kepala dan staf human resource PT. SUKMA JAYA ABADI. Adapun hambatan dalam pelaksanaan penelitian adalah sulitnya untuk mendapat jawaban

perihal pengisian angket dari subjek penelitian, dikarenakan subjek disibukan oleh pekerjaan kantor, dan juga *deadline* mereka.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi skor variabel dengan melihat seberapa jauh terjadi penyimpangan.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov semirnov* dan *shapiro-wilk* karena bisa memberikan angka hasil pengujian normalitas sehingga bisa diketahui batas suatu sebaran dikatakan normal atau tidak. Uji normalitas digunakan dengan bantuan program *Statistical Package For social Science* (SPSS) versi 11.5. dengan kaidah sebaran dikatakan normal jika probabilitas lebih dari 0,05 dan sebaliknya, jika probabilitas kurang dari 0,05, maka sebaran tersebut dikatakan tidak normal (Santoso, 2005).

Tabel 4

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI	.121	48	.078	.963	48	.128
BUDAYA	.146	48	.012	.956	48	.068
KINERJA	.147	48	.011	.960	48	.097

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat diketahui bahwa apabila skor sig, yang ada pada hasil perhitungan *shapiro-wilk* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal. Untuk motivasi kerja dari hasil analisis diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,128 ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran nomal. Untuk variabel budaya kerja dari hasil analisis diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,068 ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran nomal dan untuk variabel kinerja dari hasil analisis diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,097 ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran nomal.

Hal ini juga dapat dilihat pada grafik Normal Q-Q plot maupun *Detrended Normal* . Untuk Normal Q-Q Plot itu apabila sebaran data dari variabel itu bergerombol disekitar garis uji yang mengarah kekanan atas dan tidak ada yang terletak jauh dari sebaran data , maka data tersebut berdistribusi normal. Sementara untuk *Detrended Normal* Q-Q Plot , apabila datanya tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar secara acak, maka data itu berarti berdistribusi normal. Sesuai dengan nilai sig diatas, maka hasil uji dngan model grafik dibawah ini juga menunjukkan kedua data dari ketiga variabel itu berdistribusi normal.

Dikarenakan ketiga variabel itu berdistribusi normal maka tampak grafik diatas, maka data tersebut dapat dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.1

Variabel yang diuji	Koefisien korelasi
Motivasi kerja dan budaya organisasi – kinerja karyawan	-0,993
Motivasi kerja – kinerja karyawan	-0,002
Budaya organisasi – kinerja karyawan	0,000

Hasil diatas adalah untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Apabila koefisien korelasi antar variabel independent dibawah 0,05 membuktikan bahwa model tersebut terbebas dari multikolinieritas. Artinya tidak diketemukan korelasi yang tinggi antar variabel independen. Berdasarkan output diatas diketahui bahwa koefisien antara motivasi kerja dan budaya organisasi adalah sebesar – 0,993. Skor ini lebih kecil dibanding 0,05.

B. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi.

- 1) H1 : Hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat Hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.2

Correlations

		KINERJA	MOTIVASI	BUDAYA
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.631	.648
	MOTIVASI	.631	1.000	.993
	BUDAYA	.648	.993	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.000
	MOTIVASI	.000	.	.000
	BUDAYA	.000	.000	.
N	KINERJA	48	48	48
	MOTIVASI	48	48	48
	BUDAYA	48	48	48

Berdasarkan tabel diatas,dapat diketahui korelasi budaya organisasi dengan motivasi kerja adalah 0,648, antara motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,631, sedangkan korelasi antar dua variabel *independent* yaitu budaya organisasi dengan motivasi kerja sebesar 0,000.

Tabel 4.3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.405	4.57872	2.368

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan skor Durbin Watson sebesar 2,368 berarti tidak terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Model regresi yang

baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Adanya auto korelasi adalah, angka D-W dibawah -2 berarti terjadi autokorelasi positif, angka D-W diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.256	2	355.628	16.963	.000 ^a
	Residual	943.411	45	20.965		
	Total	1654.667	47			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan F hitung sebesar 16,963 yang lebih tinggi dibandingkan f tabel: 0,05;2;45, dengan dk $v_1=2$, dan dk $v_2= 45$, dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini, yaitu variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa antara variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan ada hubungan linier.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan mempunyai hubungan secara positif terhadap kinerja karyawannya.

- 2) H₂ : Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan
- H_a : Terdapat Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₀ : Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.5

Correlations

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	48	48
KINERJA	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas,dapat diketahui korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,631, Taraf signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05 ($p < 0.05$), ini berarti korelasi tersebut signifikan pada l.o.s 0.05. Hal ini menandakan bahwa H₀ ditolak dan menerima H_a yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja kerja.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan mempunyai hubungan secara positif terhadap kinerja karyawannya.

- 3) H₃ : Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan
- H_a : Terdapat Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H₀ : Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.6

Correlations

		BUDAYA	KINERJA
BUDAYA	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	48	48
KINERJA	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas,dapat diketahui korelasi budaya organisasi dengan motivasi kerja adalah 0,648. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05 ($p < 0.05$), ini berarti korelasi tersebut signifikan pada l.o.s 0.05. Hal ini menandakan bahwa H₀ ditolak dan menerima H_a yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja kerja.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan mempunyai hubungan secara positif terhadap kinerja karyawannya.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi pada kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi obyek adalah karyawan PT. SUKMA JAYA ABADI. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan budaya terhadap kinerja karyawan, dapat dijelaskan dibawah ini :

1. Seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia berada, dengan demikian perubahan yang terjadi baik di dalam individu maupun lingkungan dapat menunjang atau bahkan dapat menghambat kinerja orang yang bersangkutan.

Hal-hal tersebut ternyata di dukung oleh hasil yang signifikan dari penelitian yang dilakukan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif (+) antara motivasi kerja (X_1), dan budaya organisasi (X_2) dengan kinerja para pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi/besar motivasi seseorang untuk bekerja/berprestasi dan semakin tinggi dukungan budaya organisasi yang dirasakan oleh para pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Disamping hasil penelitian tersebut diatas, perlu dijelaskan bahwa kecenderungan untuk berperilaku disiplin banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagaimana dikatakan oleh Helmi (1996: 37-38

Dalam Fazria) bahwasanya perilaku kerja dibentuk karena faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. System nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, pimpinan, teman dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan ditempat kerja. System nilai akan terlihat dalam sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Motivasi sangatlah penting dalam mempengaruhi karyawan, karena bagaimanapun seseorang akan berbuat/melakukan sesuatu berdasarkan apa yang ia inginkan, sebagaimana dalam bukunya "*manajemen sumber daya manusia*". Martoyo (2000: 164 Dalam Fazria) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang dalam melakukan sesuatu atau bekerja.

Keterangan diatas dapat dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja mendapatkan hasil terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Berdasarkan perhitungan korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.631, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat.

3. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh

lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pendapat diatas sejalan dengan Furnham dan Gunter (dalam Sunarto, 2005), budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi; dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah "cara kami melakukan sesuatu di sekitar sini". Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung. Dalam budaya terkandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan / motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Organisasi yang mempekerjakan individu dengan nilai-nilai organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila tidak ada kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan budaya organisasi akan menimbulkan karyawan kurang termotivasi. Luthans (2006), menyatakan budaya organisasi mempunyai sejumlah

karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah: 1) Aturan perilaku yang diamati, Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku. 2) Norma, adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit." 3) Nilai dominan, Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi. 4) Filosofi, Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan. 5) Aturan, Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang. 6) Iklim Organisasi, Merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar. Kalau enam kriteria itu terpenuhi dan dapat diterima maka karyawan akan bekerja dengan maksimal tapi kalau sebaliknya jika ke enam kriteria diatas atau beberapa kriteria tidak diterima karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan maksimal tatkala kebutuhan-kebutuhan dalam mendukung pekerjaan tersebut terpenuhi seperti yang dijelaskan oleh Adanya keterkaitan hubungan antara budaya dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003).

Keterangan diatas dapat dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan berdasarkan perhitungan korelasi antara motivasi kerja terhadap budaya organisasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.648, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT SUKMA JAYA ABADI dengan menggunakan subjek sebanyak 48 orang tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Berdasarkan perhitungan korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.631, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Sedangkan dalam mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja, berdasarkan perhitungan korelasi antara motivasi kerja terhadap budaya organisasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.648, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat.

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi lebih mempengaruhi kinerja di PT. SUKMA JAYA ABADI dibandingkan dengan motivasi yang nilainya lebih rendah dari budaya organisasi.