

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAWATINDO ROAD CONSTRUCTIONS

Oleh:

Hadi¹⁾

Riswanda T. Ade²⁾

E-mail: hadimardiyanto@gmail.com

¹⁾ Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu yang mempengaruhi adalah motivasi, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Apabila karyawan mendapat motivasi yang positif, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya apabila karyawan mendapat motivasi yang negatif, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain motivasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain 2 faktor di atas, budaya organisasi juga berdampak kepada kinerja karyawan, budaya organisasi yang terbentuk seiring berjalannya waktu adalah wujud kebiasaan yang selama ini berlaku.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan SPSS 16. Selain itu untuk menilai goodness of fit suatu model dilakukan uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Penelitian ini menggunakan data bulanan dari tahun 2006-2011 untuk tiap variabel penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sementara variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu diperoleh bahwa nilai adjusted R square mengartikan kinerja karyawan dapat diprediksi dari pergerakan tiga variabel independen tersebut. Motivasi adalah variabel yang dominan mempengaruhi pergerakan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is strongly influenced by several factors. One of the influences is the motivation, motivation both from within and from outside. If employees have a positive motivation, it will be able to improve its performance and vice versa if the employee the employee gets a negative motivation, it will be able to degrade the performance of employees. In addition to motivation, leadership style adopted by management will also affect the performance of the employee. In addition two things on the above factors, organizational culture also affect the performance of employees, organizational culture is formed over time is a manifestation of a longstanding habit.

The method of analysis used in this study is the method of multiple linear regression analyzes were performed with SPSS 16. In addition to assessing the goodness of fit of a model to test the coefficient of determination, F test and T test. This study uses monthly data from years 2006-2011 for each of the study variables.

The results of this study indicate that the variable Motivation and Leadership Styles positive and significant impact on employee performance. While variable Organizational Culture positive but not significant effect on employee performance. In addition it was found that the adjusted R-square value defines the employee's performance can be predicted from the movement of the three independent variables. Motivation is the dominant variable affecting the movement of employee performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan di dunia usaha tentunya akan semakin ketat. Masuknya pelaku bisnis asing, kemajuan teknologi, dan faktor-faktor lain membuat kondisi persaingan semakin ketat dan tidak dapat terprediksi. Indonesia sebagai Negara yang sedang berkembang, yang sering disebut sebagai Negara dunia ke-3, masih berusaha mengejar ketertinggalan pembangunan infrastruktur dengan negara-negara dunia ke-3 lainnya. Keberhasilan melewati berbagai krisis yang selama ini membuat Indonesia lebih siap dalam menghadapi persiangan.

Sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam dan tenaga kerja, tentunya Indonesia memiliki modal penting dalam pembangunan nasional. Era otonomi membuat daerah-daerah mempunyai semangat untuk memajukan daerahnya masing-masing dengan segala kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Jawa timur sebagai provinsi dengan jumlah penduduk yang cukup besar dan didukung dengan sumber daya alam yang melimpah, telah berhasil tumbuh perekonomiannya melebihi pertumbuhan ekonomi nasional. Pembangunan di Jawa Timur sedang memasuki tahap yang sangat baik. Pembangunan jalan bebas hambatan (tol), properti, dan fasilitas-fasilitas umum terus digalakkan.

Pembangunan ini yang membuat industri properti terus berkembang. Banyak pengembang yang kembali bergairah dalam menjalankan usahanya setelah sempat vakum disaat krisis ekonomi dan karena faktor tingginya biaya bunga dari pihak perbankan sebagai pemberi kredit. PT Mawatindo Road Constructions adalah salah satu pengembang yang saat ini termasuk perusahaan yang terus membaik kinerjanya. Dengan posisi di Jakarta, yang menjadi ibukota Indonesia, PT Mawatindo Road Constructions terus berupaya untuk tetap survive dalam persaingan yang semakin ketat.

PT Mawatindo Road Constructions berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan dengan memberikan produk berupa hasil proyek yang sesuai dengan kesepakatan dan layanan yang prima selama dan setelah proyek berlangsung. Hubungan baik dengan para klien terus dijaga untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Untuk itu PT Mawatindo Road Constructions senantiasa terus berupaya memberikan layanan yang terbaik dengan meningkatkan kinerja para karyawannya.

Kinerja karyawan adalah ujung tombak perusahaan dalam memberikan yang terbaik untuk pelanggan dan konsumen. Untuk itu sebagai perusahaan yang profesional dalam memberikan pelayanan, PT Mawatindo Road Constructions diharapkan senantiasa dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan, jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan dapat memberikan yang terbaik pula kepada pelanggan dan konsumennya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak baik, maka akan menjadi masalah dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan dan konsumen. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu yang mempengaruhi adalah motivasi, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Apabila karyawan mendapat

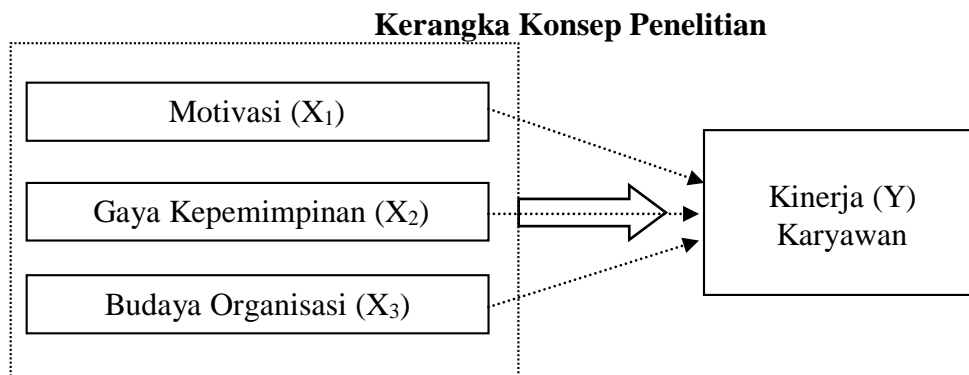
motivasi yang positif, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya apabila karyawan mendapat motivasi yang negatif, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain motivasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu contoh kasus nyata dalam perusahaan adalah saat Dahlan Ishkan menjadi direktur PLN, dimana Dahlan Iskhan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan direktur PLN sebelumnya. Gaya kepemimpinan Dahlan Iskhan yang cepat, memotong birokrasi, dan kerja, kerja dan kerja, berhasil meningkatkan kinerja karyawan PLN.

Selain 2 faktor di atas, budaya organisasi juga berdampak kepada kinerja karyawan, budaya organisasi yang terbentuk seiring berjalannya waktu adalah wujud kebiasaan yang selama ini berlaku. Dari uraian di atas, peneliti mengambil judul “Analisa Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mawatindo Road Constructions”.

KERANGKA TEORI

Seperti yang telah diungkapkan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa dari eksternal maupun internal perusahaan. Pemimpin perusahaan harus peka terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Pada penelitian ini faktor-faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja karyawan adalah motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Ketiga variabel penelitian tersebut akan dianalisis apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara ringkas kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat confirmation research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dimana data atau variabel diteliti terlebih dahulu dan kemudian dijelaskan hubungannya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif dengan menggunakan tabel dan grafik.

Adapun yang menjadi pokok penelitian ini adalah pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan serta kerangka konseptual yang digunakan, maka variabel yang di analisis terdiri dari dua macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi (X1)
- b. Gaya Kepemimpinan (X2)
- c. Budaya Organisasi (X3)

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan, yang meliputi:

1. Data tentang sejarah berdirinya Kantor Bank Jatim.
2. Data tentang visi, misi, tujuan dan produk atau jasa Kantor Bank Jatim.
3. Data struktur organisasi Kantor Bank Jatim.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer, dimana data diperoleh dari menyebarkan kuesioner.

Prosedur Penentuan Sampel

Sample diambil bagi karyawan yang sudah bekerja di atas 3 bulan dengan jumlah total karyawan 51 orang diambil sample 32 orang.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dihitung dengan menggunakan persamaan garis regresi berganda berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b = Koefisien Garis Regresi
X1 = Motivasi
X2 = Gaya Kepemimpinan
X3 = Budaya Organisasi
e = standard error

Analisa Korelasi Dan Determinasi Antar Variabel Penelitian

Analisis Korelasi dan Determinasi Secara Simultan

Untuk mencari keeratan antara semua variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi berganda (R). Perhitungan koefisien korelasi berganda dilakukan dengan rumus:

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Berganda

b = Koefisien Regresi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel-variabel bebas mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Nilai R² terletak antara 0 dan 1 (0 < R² < 1), berarti kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 100% sedangkan bila R² mendekati 0, berarti tidak ada kontribusi dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Korelasi dan Determinasi Secara Parsial

Koefisien korelasi secara parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{1y} = \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}}$$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dan tingkat dominan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan koefisien determinasi parsial (r²). Nilai r² dapat dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Dengan melihat r_{xy}² maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai kontribusi yang dominan terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Uji F/Uji Hipotesis Secara Serempak

Uji dilakukan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

H₀ : b₁ = b₂ = b₃ ... = b_k = 0, berarti variabel bebas X_i tidak mempengaruhi variabel terikat Y.

H₁ : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ... = b_k ≠ 0, berarti variabel bebas X_i mempengaruhi variabel terikat Y.

Di mana i = 1, 2, 3

2. Menentukan nilai kritis (F_{tabel})

Dipilih level of significant = 0,05 (5%)

Derajat bebas pembilang (df₁) = K

Derajat bebas pembagi (df₂) = n-k-1

3. Nilai statistik F (F_{hitung}) dapat dicari dengan rumus:

Di mana:

SS reg adalah sum square regression

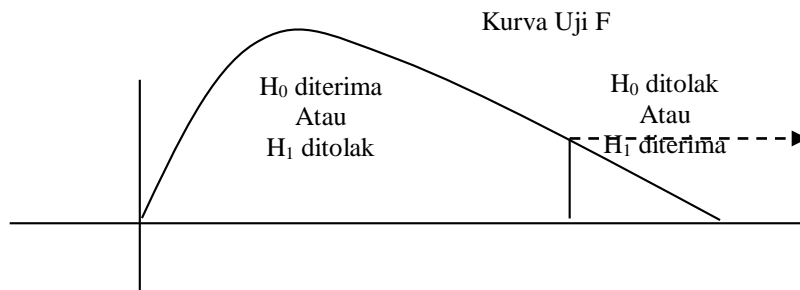
SS res adalah sum square residual

df adalah degrees of freedom

4. Kriteria penolakan dan penerimaan H₀:

H₀ diterima jika F_{hitung} < F_{tabel} atau P - Value > α

H₀ ditolak jika F_{hitung} > F_{tabel} atau P - Value < α



Sumber : Santoso (2002:192)

2. Uji T/Uji Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel tergantung didasarkan pada besarnya koefisien determinasi parsial (r_{xy2}), sedangkan untuk membuktikannya digunakan uji signifikan regresi parsial. Uji t dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_i = 0$, berarti variabel bebas X_i tidak mempengaruhi variabel terikat Y .

$H_1 : b_i \neq 0$, berarti variabel bebas X_i mempengaruhi variabel terikat Y .

2. Menentukan nilai kritis (ttabel)

Dipilih level of significant = $0,05/2 = 0,025$

Derajat bebas (df) = $n-k-1$

3. Nilai statistik (thitung) dapat dicari dengan rumus:

thitung =

Di mana:

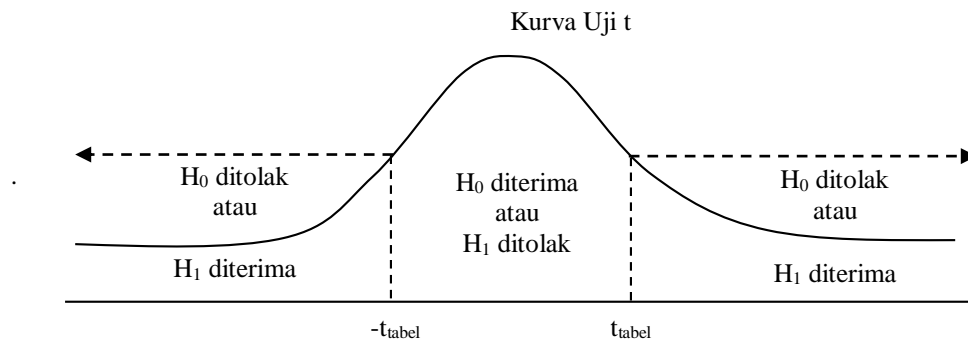
b_i adalah koefisien regresi

SE (b_i) adalah standart error koefisien regresi

4. Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 :

H_0 ditolak, bila thitung \geq ttabel atau P - Value $> \alpha$

H_0 diterima, bila thitung $<$ ttabel atau P - Value $> \alpha$



Sumber : Santoso (2002:189)

PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh nilai konstanta sebesar -0,458 dan koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebesar 0,475, variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,567, dan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,222 sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	1 (Constant)	-.458	.477				-.962	.344
Motivasi	.475	.129	.478	3.680	.001	.859	.571	.285
Gaya Kepemimpinan	.567	.237	.366	2.389	.024	.839	.411	.185
Budaya Organisasi	.222	.273	.137	.812	.423	.830	.152	.063

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b1, b2, b3) tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,458 + 0,475 X_1 + 0,567 X_2 + 0,222 X_3$$

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) yang positif menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y), berarti semakin setuju responden terhadap masing-masing variabel bebas tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya jika semakin tidak setuju responden terhadap masing-masing variabel bebas tersebut akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (b1) sebesar 0,475 menunjukkan bahwa setiap peningkatan derajat persetujuan pada variabel Motivasi sebesar satu skor akan diikuti oleh peningkatan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,475, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Begitu pula sebaliknya jika ada penurunan derajat persetujuan pada variabel Motivasi sebesar satu skor akan diikuti oleh penurunan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,475, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (b2) sebesar 0,567 menunjukkan bahwa setiap peningkatan derajat persetujuan pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu skor akan diikuti oleh peningkatan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,567, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Begitu pula sebaliknya jika ada penurunan derajat persetujuan pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu skor akan diikuti oleh penurunan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,567, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (b3) sebesar 0,222 menunjukkan bahwa setiap peningkatan derajat persetujuan pada variabel Budaya Organisasi sebesar satu skor akan diikuti oleh peningkatan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,222, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Begitu pula sebaliknya jika ada penurunan derajat persetujuan pada variabel Budaya Organisasi sebesar satu skor akan diikuti oleh penurunan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,222, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions.
2. Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions.
3. Gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions.
4. Budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions.
5. Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam membentuk kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. "Human Resource Management". Pearson Prentice Hall. 2005.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Gomez, Faustino Cardoso. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Andi Offset, 2000
- Hairiyah. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening". Skripsi Mahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah, 2012.
- Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Hasibuan,S.P Malayu. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta:Bumi Aksara, 2008.
- Herianty, Dewita." Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". Tesis Pasca Sarjana Univesitas Diponegoro Semarang, 2007.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Badan penerbit. PT. Rosdakarya, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu."Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua" Bandung: Rafika Aditama, 2006.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Nawawi, Hadari, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Nurjanah."Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ".Tesis Pasca Sarjana Univesitas Diponogoro Semarang, 2008.

Pabundu, Tika. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara, 2008.

Reza, Aditya."Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi Mahasiswa Universitas Diponogoro, 2010.

Robbins, S.P (1996), Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi, Alih bahasa : Hadyana Pujaatmaka, PT Prenhallindo, Jakarta

Sedarmayanti."Manajemen Sumber Daya Manusia". Cet kelima. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.

Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara.2007.

Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter."Manajemen". Ed 10. Jakarta: Erlangga. 2010.

Sucipto, Agus, dan Siswanto. "Teori dan Perilaku Organisasi". UIN-Malang Press, 2008.

Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, edisi keempat Bandung: Alfabeta 2008

Supardi dan Anwar, S. Dasar-Dasar Prilaku Organisasi, Yogyakarta: UII Press. 2007.

Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.

Umam, Khaerul. “Perilaku Organisasi”, Bandung : CV Pustaka Setia, 2010.

Ummah, Annisatul, 2011. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor”

Veithzal Rivai, 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.

Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.