

# HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS DIAN NUSANTARA

Yayi Ayuning Tias  
ayuningtias-yayi@yahoo.co.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja pegawai, dengan mengambil lokasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nusantara. Penulis memilih judul ini dengan pertimbangan bahwa Prestasi Kerja Pegawai merupakan faktor strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di perguruan tinggi tempat penelitian dilaksanakan. Semakin tinggi Prestasi Kerja Pegawai akan menunjukkan profesionalitas pegawai yang semakin tinggi, sehingga dengan profesionalitas yang tinggi tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pegawai sehingga mutu pendidikan akan semakin membaik. Dari berbagai permasalahan yang dijumpai di lokasi penelitian, kiranya faktor Budaya Organisasi dan Motivasi merupakan dua faktor kunci untuk memperoleh Prestasi Kerja Pegawai yang tinggi.

Berdasar hasil penelitian yang mengambil sampel sebanyak 40 orang, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan nyata dan positif yang **kuat** antara Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja Pegawai. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa bilamana Budaya Organisasi meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Tingkat kekuatan hubungan ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,768$ . Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0,589$  yang berarti bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah sebesar 58,90% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dilihat dari besarnya  $F_{Hitung} = 54,556 > F_{tabel} = 4,05$  maka persamaan regresi antara Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki kebermaknaan.

Sedangkan hubungan antara Motivasi sebagai variabel bebas kedua dengan Prestasi Kerja Pegawai diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan nyata dan positif dengan tingkat kekuatan yang **kuat**. Tingkat kekuatan hubungan ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,652$ . Hubungan positif ini menunjukkan bahwa bilamana Motivasi pegawai meningkat atau semakin membaik, maka akan diikuti dengan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0,404$  yang berarti bahwa pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah sebesar 40,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dilihat dari besarnya  $F_{Hitung} = 29,748 > F_{tabel} = 4,05$  maka persamaan regresi antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki kebermaknaan.

Secara bersama-sama terdapat hubungan nyata dan positif yang **sangat kuat** antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai. Tingkat kekuatan hubungan ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $R_{Y12} = 0,827$ . Hal ini berarti bahwa bilamana Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama meningkat,

akan diikuti dengan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0,635$  yang berarti bahwa pengaruh Budaya Organisasi bersama-sama dengan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah sebesar 63,50 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dilihat dari besarnya  $F_{Hitung} = 32,155 > F_{tabel} = 4,05$  maka persamaan regresi antara Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki kebermaknaan.

Untuk mengukur tingkat Budaya Organisasi dan Motivasi kerja pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nusantara, dapat menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang menjadi indikator faktor tersebut, sebagaimana dirinci dalam Kisi-Kisi Instrumen Penelitian ini. Demikian pula untuk mengukur Prestasi Kerja Pegawai. Mengingat Prestasi Kerja Pegawai merupakan faktor kunci dalam profesionalitas pegawai dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi khususnya di tempat studi kasus dilaksanakan, dan ternyata masih ada faktor lain yang mempengaruhinya, maka disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan, yang meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.

**Key words: Budaya Organisasi, Motivasi, Prestasi Kerja.**

## **I. PENDAHULUAN**

Hal utama aspek sumberdaya manusia, adalah tuntutan untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi. Untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi, salah satu faktor penyebabnya adalah bilamana pegawai yang bersangkutan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan didorong untuk bekerja dengan lebih baik. Disamping motivasi, tidak kalah pentingnya adalah Budaya Kerja dalam organisasi yang selanjutnya disebut Budaya Organisasi, juga diduga memiliki peran strategis terhadap prestasi pegawai.

Kedua hal tersebut yaitu budaya organisasi dan motivasi diduga dapat menjadi pemicu tumbuh berkembangnya prestasi kerja pegawai.

Bertolak dari pemikiran tersebut, maka penelitian ini dibuat untuk mengkaji lebih jauh pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

### **A. IDENTIFIKASI MASALAH**

Masalah yang diidentifikasi adalah :

1. Budaya Organisasi yang ada kurang mendukung suasana kerja
2. Pemberian balas jasa yang kurang memadai.
3. Rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas
4. Kurangnya konsistensi terhadap penerapan peraturan
5. Pimpinan kurang memberi dorongan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih efisien, sehingga prestasi kerja pegawai kurang dapat diharapkan.

### **B. BATASAN MASALAH**

Susuai dengan judul penelitian ini, maka dari beberapa masalah yang diidentifikasi tersebut dalam Identifikasi Masalah, permasalahan akan dibatasi pada Budaya Organisasi, dan Motivasi serta Prestasi kerja pegawai.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Dalam upaya meningkatkan dan memberdayakan pegawai melalui peningkatan prestasi kerja dan dengan bertolak dari identifikasi dan pembatasan masalah, maka permasalahan yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja Pegawai ?
2. Apakah ada hubungan positif antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan Prestasi Kerja Pegawai ?

#### D. TUJUAN PENELITIAN

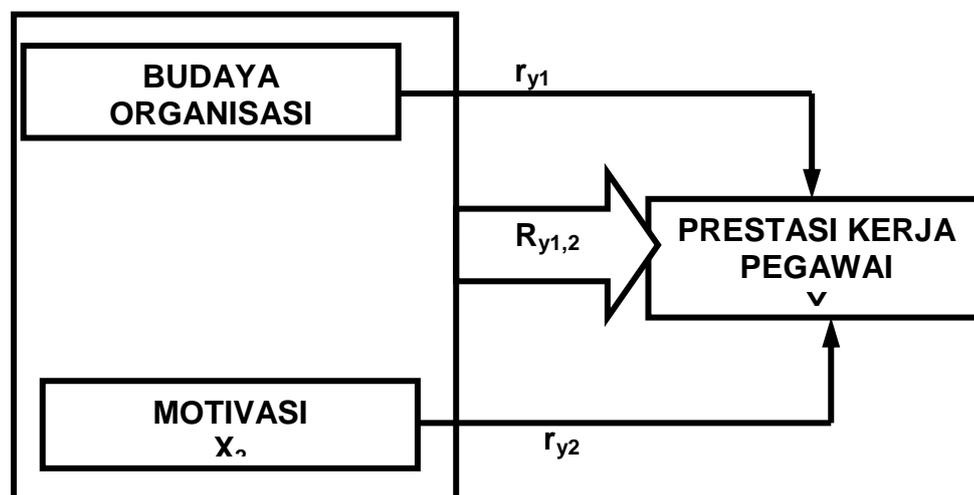
Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Meneliti, mengkaji secara terpisah hubungan antara Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja Pegawai
2. Meneliti, mengkaji secara terpisah hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai
3. Meneliti, mengkaji secara bersama-sama hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai.

#### E. MANFAAT PENELITIAN

1. Sebagai masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Sebagai tambahan kemampuan penulis dalam melakukan analisis

#### KONSTELASI HUBUNGAN



suatu fenomena yang muncul di masyarakat.

3. Memberi sumbangan pemikiran dan menambah kaya khasanah ilmu pengetahuan, bagi dunia ilmu pengetahuan.

## II. LANDASAN TEORETIS

### Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menurut Webster adalah suatu ide, adat, keahlian, seni dan lain-lain yang diberikan oleh manusia dalam waktu tertentu. Budaya menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi.

### Pengertian Motivasi

Menurut pendapat Berelson dan Steiner :

*"a motive is an inner state that energizes, activities or move (hence motivation), and that directs or channels behavior to ward goals."*

*"From a managerial perspective, motivation refers to any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of the organizational goals".*

### Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Manning, G dan Curtis (1988) prestasi kerja diartikan sebagai *"Performance is the result of natural ability, acquired skill and the desire to achive "*

Gambar 1. Konstelasi Hubungan antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan Y  
Keterangan:

$r_{y1}$  : Koefisien Korelasi antara  $X_1$  dengan Y secara terpisah

$r_{y2}$  : Koefisien Korelasi antara  $X_2$  dengan Y secara terpisah

$R_{y12}$  : Koefisien Korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan Y

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Dari konstelasi hubungan tersebut, maka untuk membuktikan kebenaran dugaan hubungan, dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai
2. Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai
3. Secara bersama-sama terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan dengan mengambil studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nusantara selama dua bulan, yaitu bulan Oktober sampai dengan Nopember 2015.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Seluruh populasi berjumlah 105 pegawai yang berupa pegawai dengan jumlah sampel untuk Penelitian Pendahuluan diambil sebanyak 15 orang yang menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan untuk penelitian lanjutan diambil sebanyak 40 orang yang dilakukan secara **acak**. Sampel yang dipergunakan untuk penelitian pendahuluan berbeda dengan Sampel pada penelitian lanjutan.

#### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan survey, yaitu penelitian dengan mengambil contoh atau

*Sampel* dari populasi yang ada. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel.

Analisis dilakukan secara deskriptif dan analisa kuantitatif. Analisa deskriptif dilaksanakan untuk menjelaskan karakteristik responden, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan untuk mengetahui tingkat kedalaman hubungan ketiga *Variabel* tersebut.

Analisis kuantitatif yang dilakukan dengan metode statistik yang dilakukan dua kali uji. Uji statistik yang pertama adalah untuk menguji tingkat **validitas dan reliabilitas** kuesioner. Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden yang akan menjadi obyek penelitian, terlebih dahulu dilakukan penelitian pendahuluan yang merupakan uji coba penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, yang berupa angket berisi pertanyaan. Pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan-pertanyaan yang sudah terseleksi dari uji penelitian pendahuluan.

Untuk menguji kebenaran hipotesis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah, menggunakan analisis **regresi sederhana**. Sedangkan untuk menguji hipotesis hubungan antara kedua perubah variabel secara bersama-sama dengan variabel terikat digunakan analisis **regresi berganda**. Untuk analisis statistik ini

menggunakan piranti lunak *Statistical Program for Sosial Sciences* (SPSS).

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, kuesioner dibagikan kepada responden dalam Sampel yang telah ditentukan secara acak untuk dipilih. Daftar pertanyaan yang diajukan meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan, Budaya Kerja Organisasi, Motivasi dan Prestasi Kerja.

Mengingat bahwa pertanyaan berupa angket, dan hasilnya adalah

data kualitatif, maka untuk membuat analisis **kualitatif** dapat dilakukan dengan mengkuantifikasikan dengan menggunakan skala pengukuran *Likert Scale* (Skala Likert). Pada skala Likert ini responden diberi 5 pilihan jawaban dengan stratifikasi dari sangat positif (sangat setuju) sampai sangat negatif (sangat tidak setuju). Kategori pernyataan jawaban disimbolkan dengan pilihan ganda dengan abjad, sebagaimana terlihat dalam Tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Kategori Jawaban Kuesioner**

KATEGORI PERNYATAAN	SKOR	SEBUTAN
a	5	Sangat Positif
b	4	Positif
c	3	Netral
d	2	Negatif
e	1	Sangat Negatif

#### E. Instrumen Penelitian

Mengingat bahwa data penelitian berupa kuesioner yang tertuang dalam angket, maka menurut kaidah ilmu statistik dalam pembuatan angket, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

##### Langkah-langkah membuat angket kuesioner

Menurut Ismail Mohammad, S (2001) langkah-langkah membuat angket sebagai instrumen penelitian adalah dengan mendasarkan pada definisi konseptual dan definisi operasional sebagai berikut :

- a. **Membuat Definisi Konseptual variabel**, yang diambil dari konstruk Variabel. Konstruk Variabel tersebut disarikan dari beberapa pengertian dalam teori (konsep)nya. Dalam penelitian ini teori atau konsep dalam definisi konseptual diambilkan dari pendapat pakar.
- b. **Membuat Definisi Operasional variabel**. Definisi operasional ini uraian dari

definisi konseptual, yang menguraikan indikator-indikator variabel yang bersangkutan dan dicerminkan dalam suatu ukuran sesuai dengan makna yang terkandung dalam indikator.

- c. **Menetapkan Kisi-kisi/Indikator dan Butir-butir angket** yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Indikator yang merupakan ciri (sifat) khas yang terkandung atau yang dimiliki oleh suatu variabel dapat terukur secara ordinal dengan suatu pernyataan atau pertanyaan yang bermakna ciri (sifat) khas tersebut. Pertanyaan atau pernyataan dapat bersifat positif atau negatif, sehingga satu makna dalam indikator dapat dibuat 2 (dua) pernyataan atau 2 (dua) pertanyaan. Suatu variabel dapat memiliki beberapa indikator. Dengan demikian maka butir-butir

pernyataan atau pertanyaan juga terdiri dari beberapa (banyak) butir.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berlakunya butir angket (pernyataan atau pertanyaan) dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur Variabel penelitian. Butir-butir angket ini harus memiliki sifat yang valid dan yang Reliabel. Untuk uji validitas dan reliabilitas ini banyak para pakar (ahli) yang mengemukakan cara menguji secara statistik. Uji Validitas dan reliabilitas Instrumen Penelitian dimaksudkan untuk mengurangi terjadinya deviasi hasil penelitian. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian merupakan proses pengujian terhadap butir-butir pertanyaan dalam angket. Bilamana butir-butir sudah valid dan Reliabel, berarti butir-butir pertanyaan tersebut sudah dapat dipergunakan untuk

mengukur faktornya. Butir pertanyaan yang tidak valid tidak dipergunakan.

### Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan dengan mengukur validitas faktor-faktor untuk mengukur konstruk yang ada sebagai berikut :

- a. Menghitung skor variabel dari skor setiap butir pertanyaan, dengan jumlah dari skor setiap butir pertanyaan merupakan skor variabel.
- b. Menghitung koefisien korelasi sederhana antara skor setiap butir pertanyaan dari variabel bebas ( $X_i$ ) dengan skor variabel terikat ( $Y$ ).

Untuk menghitung besarnya koefisien korelasi dapat menggunakan rumus koefisien korelasi internal ( $r_{it}$ ) *Pearson Product Moment*, sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = Koefisien Korelasi Internal

$n$  = Jumlah *Sampel*

$X$  = Skor pertanyaan

$\hat{Y}$  = Jumlah skor pertanyaan setiap responden

- c. Membandingkan Koefisien Korelasi internal atau  $r_{it}$  setiap butir pertanyaan dengan Koefisien Korelasi Tabel atau  $r_{Tabel}$ . Dengan aras nyata (*Significant Level*)  $\alpha =$

**0,05** Pertanyaan dinyatakan valid bilamana  $r_{it} > r_{Tabel}$ , dan bilamana  $r_{it} < r_{Tabel}$ , pertanyaan dinyatakan tidak valid untuk dipergunakan sebagai instrumen

penelitian, oleh karenanya harus dibuang. Disamping itu juga dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya

$t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk menghitung besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilakukan melalui persamaan sebagai berikut.

$$t_h = \frac{r_{it} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{it}^2}}$$

### Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap pernyataan yang sudah dinyatakan valid pada uji validitas. Uji Reliabilitas instrumen penelitian yang valid ini diuji dengan **cara uji  $\alpha$  Cronbach**.

□ Apabila nilai  $\alpha$  hitung lebih besar dari nilai tabelnya berarti signifikan yang bermakna reliabel

□ Apabila nilai  $\alpha$  hitung lebih kecil dari nilai tabelnya berarti non/ tidak signifikan yang bermakna tidak reliabel.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, diperoleh hasil pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel untuk dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian. Rumus =  $\alpha$  cronbach untuk uji reliabilitas :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \sum \frac{S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

$k$  = Jumlah butir pertanyaan / pernyataan yang valid

$S_i^2$  = Varians butir dan  $S_t^2$  = Varians total

### Uji Normalitas Populasi

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan analisis regresi dan korelasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis atas dugaan hubungan variabel penelitian, maka harus dipenuhi syarat regresi dan korelasi yaitu populasi data harus mempunyai **distribusi (sebaran) normal**. Untuk itu sebelum dilakukan analisis regresi dan korelasi, data yang

akan diolah harus diuji normalitasnya dahulu. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan **Uji Kolmogorov-Smirnov**. Metode ini dilakukan dengan membandingkan besarnya sebaran tingkat signifikansi terhitung (SIG) dengan nilai tingkat signifikansi yang dipergunakan ( $\alpha = 0,05$ ). Bilamana nilai  $SIG > 0,05$  maka populasi tersebar normal.

**F. Model dan Pengujian Hipotesis Uji Hipotesis Pertama dengan Regresi Sederhana**

Mengingat ada dua variabel yang diduga saling berhubungan secara positif, yaitu Variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dengan variabel terikat  $Y$  Prestasi Kerja, maka pengujian terhadap hipotesis pertama berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1$$

$a$  = konstanta,  $b$  = koefisien arah regresi,  $X_1$  = Variabel bebas Budaya Organisasi,  $Y$  = Variabel Terikat Prestasi Kerja Pegawai dan  $n$  = banyaknya sampel. Besarnya konstanta  $a$  dan koefisien regresi dapat dihitung dengan persamaan berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X_1^2) - (\sum X_1) (\sum X_1 Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \quad b = \frac{n (\sum X_1 Y) - (\sum X_1) (\sum Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis dugaan hubungan variabel  $X_1$  Budaya Organisasi terhadap variabel  $Y$  Prestasi Kerja, maka perlu dilakukan pengujian terhadap nilai koefisien **regresi sederhana**. Sedangkan guna mengetahui kebenaran hipotesis dugaan hubungan antara variabel bebas  $X_1$  dengan variabel terikat  $Y$  dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$  dengan aras nyata atau *significant level*  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $(dk) = n - 2$

akan dilakukan dengan menggunakan analisis **korelasi dan regresi sederhana**. Model matematis yang menyatakan hubungan antara Variabel bebas Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan Variabel Terikat Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana sebagai

- Apabila  $t_{hitung} < t_{Tabel}$  maka berarti bahwa variabel bebas ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ), dan memiliki hubungan **nyata**.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  maka berarti bahwa variabel bebas ( $X_1$ ) tidak mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ), dan tidak memiliki hubungan **nyata**.

Kategori tingkat kekuatan hubungan antar variabel tersebut selanjutnya dapat distratifikasikan dalam (Tabel 5)

Tabel 5. Pedoman Tingkat Kekuatan Hubungan antar Variabel

INTERVAL KOEK KORELASI	TINGKAT KEKUATAN HUBUNGAN ANTAR VARIABEL
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
> 0,800	Sangat Kuat

Sedangkan untuk mengetahui tingkat perkiraan kesalahan yang dikandungnya, perlu dilakukan perhitungan *standard error estimate*. Semakin kecil besarnya *Estimated Standard Error* berarti peramalannya semakin akurat. Demikian pula halnya kondisi sebaliknya. Perhitungan *Estimated Standard Error* (galat baku) perkiraan menurut Soehardi Sigit (1999) dapat dihitung dengan rumus:

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum X_1 Y}{a}}$$

Keterangan :

a = konstanta; b = Koefisien arah regresi;  $X_1$  = Variabel bebas; Y = Variabel terikat; dan n = banyaknya *Sampel*.

Pernyataan hipotesis kedua adalah untuk menguji kebenaran dugaan hubungan antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja :

- 1)  $H_0: r_{y1} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja Pegawai
- 2)  $H_1: r_{y1} > 0$  artinya terdapat hubungan positif antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja Pegawai

Besarnya koefisien korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan Y dihitung melalui persamaan:

$$r_{y1} = \frac{n (\sum X Y) - (\sum x) (\sum Y)}{\sqrt{n (\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

### Uji Hipotesis Kedua dengan Regresi Sederhana

Demikian juga halnya dengan hipotesis kedua, yaitu hubungan antara variabel bebas  $X_2$  Motivasi dengan Variabel terikat  $Y$  Prestasi Kerja Pegawai, digunakan analisis **regresi sederhana**. Seluruh persamaan dan analogi pada uji hipotesis pertama berlaku pada uji hipotesis kedua.

Hubungan antara Motivasi ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_2 X_2$$

$a$  = konstanta,  $b$  = koefisien arah regresi,  $X_2$  = Variabel Bebas Motivasi,  $\hat{Y}$  = Variabel Prestasi Kerja Pegawai dan  $n$  = banyaknya sampel. Besarnya nilai konstanta  $a$  dan koefisien regresi dapat dihitung dengan persamaan berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X_2^2) - (\sum X_2) (\sum X_2 Y)}{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$b = \frac{n (\sum X_2 Y) - (\sum X_2) (\sum Y)}{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

Pernyataan hipotesis hubungan kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut

- 1)  $H_0: r_{y2} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif antara  $X_2$  Motivasi dengan variabel  $Y$  Prestasi Kerja Pegawai
- 2)  $H_1: r_{y2} > 0$  artinya terdapat hubungan positif antara  $X_2$  Motivasi dengan variabel  $Y$  Prestasi Kerja Pegawai

Besarnya koefisien korelasi sederhana dihitung melalui persamaan

$$r_{y2} = \frac{n (\sum X Y) - (\sum x) (\sum Y)}{\sqrt{n (\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

### Uji Hipotesis Ketiga dengan Regresi Berganda

Untuk membuktikan kebenaran dugaan hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel bebas  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel terikat  $Y$ , digunakan analisis **regresi berganda**. Seluruh persamaan dan analogi pada uji hipotesis pertama dan kedua berlaku pada uji hipotesis ketiga. Dugaan hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) dinyatakan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$a$  = konstanta,  $b_i$  = koefisien arah regresi,  $X_1$  = Budaya Organisasi  $X_2$  = Variabel Bebas Motivasi,  $\hat{Y}$  = Variabel Prestasi Kerja Pegawai dan  $n$  =

banyaknya sampel. Besarnya nilai konstanta a dan koefisien regresi dapat dihitung dengan persamaan berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X_2^2) - (\sum X_2) (\sum X_2 Y)}{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \quad b = \frac{n (\sum X_2 Y) - (\sum X_2) (\sum Y)}{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

Pernyataan hipotesis hubungan ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0: R_{y12} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif antara  $X_1$  Budaya Organisasi dan  $X_2$  Motivasi secara bersama-sama dengan variabel Y Prestasi Kerja Pegawai
- 2)  $H_1: R_{y12} > 0$  artinya terdapat hubungan positif antara  $X_1$  Budaya Organisasi dan  $X_2$  Motivasi secara bersama-sama dengan variabel Y Prestasi Kerja Pegawai

Untuk menghitung besarnya koefisien regresi berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2 r_{y1} r_{y2} r_{x1 x2}}{1 - r_{x1 x2}^2}}$$

Uji Signifikansi koefisien korelasi  $R_{y12}$  dilakukan dengan membandingkan besarnya F Hitung dengan F Tabel. Besarnya F Hitung dihitung melalui persamaan berikut ini.

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

$R_{y12}$  = Koefisien Korelasi Berganda; n = jumlah sampel, dan k jumlah variable. Untuk mengetahui kebermaknaan hubungan antar variabel maka hipotesisnya adalah :

- Bilamana nilai  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki kebermaknaan atau keberartian.
- Bilamana nilai  $F_{Hitung} < F_{Tabel}$  menunjukkan bahwa persamaan regresi tidak memiliki kebermaknaan atau keberartian.

Nilai  $F_{Tabel}$  dibaca dari Tabel F dengan selang kepercayaan 95 % uji satu ekor (*one tailed test*) dengan k = 2 dan pada n - 2.

Baik dalam regresi sederhana maupun regresi berganda besarnya koefisien determinasi yang dihasilkan dapat diartikan sebagai besaran yang menunjukkan prosentase kekuatan prediktor yang dapat mempengaruhi kriteria. Koefisien Determinasi yang disimbolkan dengan  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh (dinyatakan dalam persen) pengaruh dugaan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y.

Besarnya nilai  $R^2$  dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum XY - n Y^2}{\sum Y^2 - n Y^2}$$

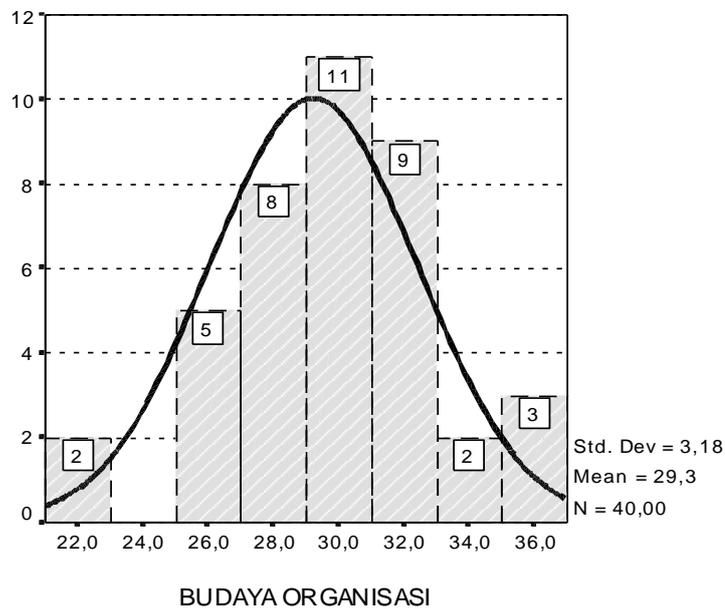
#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### DESKRIPSI DATA

##### Budaya Organisasi

Data Budaya Organisasi ini diperoleh dari hasil instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah Sampel sebanyak 40 orang, yang terdiri dari 11 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 36 dan terendah 22 dengan nilai rata-rata yang

diperoleh sebesar 29,25, dengan nilai tengah (median) sebesar 29,00. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 31 sebanyak 8 kali dengan frekuensi sebesar 20%. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 3,18 dengan varians sebesar 10,141. Kurva yang menggambarkan distribusi frekuensi Budaya Organisasi ini dapat dilihat dalam Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Sedangkan distribusi frekuensi selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 6 berikut :

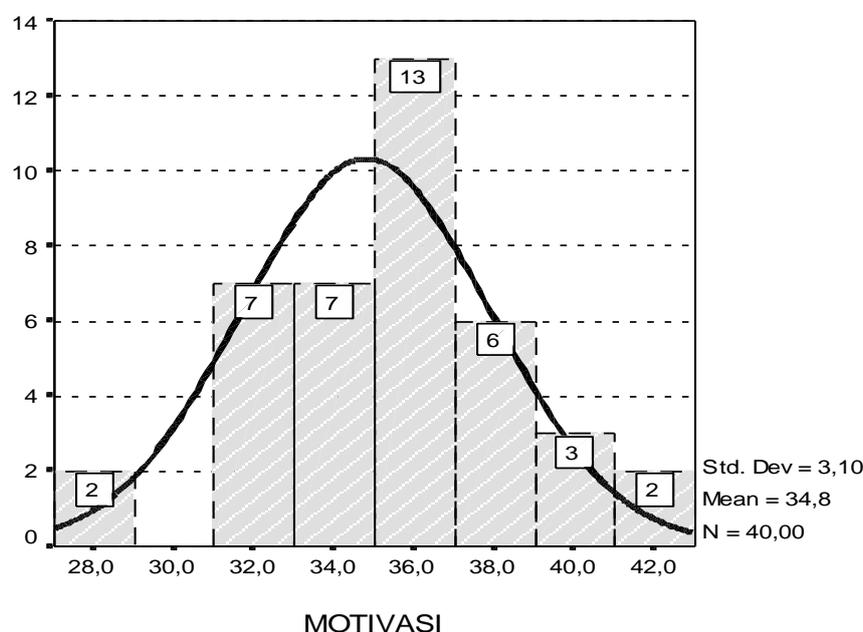
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

		FREQUENCY	PERCENT	VALID PERCENT	CUMULATIVE PERCENT
Valid	22	2	5,0	5,0	5,0
	25	2	5,0	5,0	10,0
	26	3	7,5	7,5	17,5
	27	4	10,0	10,0	27,5
	28	4	10,0	10,0	37,5
	29	6	15,0	15,0	52,5
	30	5	12,5	12,5	65,0
	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>20,0</b>	20,0	85,0
	32	1	2,5	2,5	87,5

	33	1	2,5	2,5	90,0
	34	1	2,5	2,5	92,5
	35	1	2,5	2,5	95,0
	36	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Motivasi

Untuk data Motivasi ini diperoleh dari hasil instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah Sampel sebanyak 40 orang, yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 42 dan terendah 27 dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 34,80 dengan nilai tengah (median) sebesar 35,00. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 35 sebanyak 8 kali dengan frekuensi sebesar 20%. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 3,10 dengan varians sebesar 9,584. Kurva yang menggambarkan distribusi frekuensi Motivasi ini dapat dilihat dalam Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Distribusi Frekuensi Motivasi

Sedangkan distribusi frekuensi selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 7 berikut :

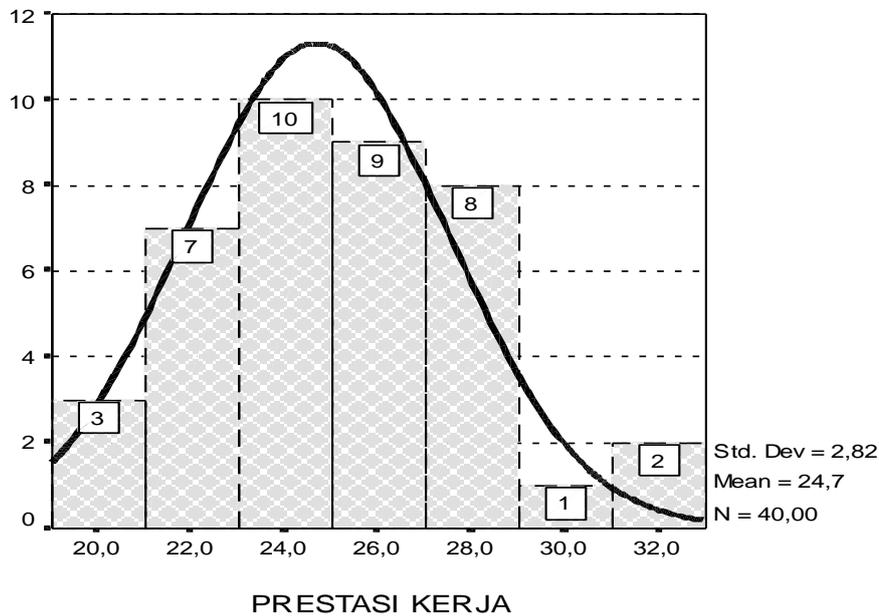
Tabel 7 Distribusi Frekuensi Motivasi

		FREQUENCY	PERCENT	VALID PERCENT	CUMULATIVE PERCENT
Valid	27	1	2,5	2,5	2,5
	28	1	2,5	2,5	5,0
	31	1	2,5	2,5	7,5
	32	6	15,0	15,0	22,5
	33	6	15,0	15,0	37,5
	34	1	2,5	2,5	40,0
	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>20,0</b>	20,0	60,0
	36	5	12,5	12,5	72,5

	37	5	12,5	12,5	85,0
	38	1	2,5	2,5	87,5
	39	3	7,5	7,5	95,0
	41	1	2,5	2,5	97,5
	42	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### 4.1.1 Prestasi kerja

Data Prestasi kerja diperoleh dari hasil instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah Sampel sebanyak 40 orang, yang terdiri dari 9 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 31 dan terendah 19 dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 24,70 dengan nilai tengah (median) sebesar 24,50. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 24 sebanyak 8 kali dengan frekuensi sebesar 20%. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 2,82 dengan varians sebesar 7,959. Kurva yang menggambarkan distribusi frekuensi



Gambar 4. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja

Distribusi frekuensi Prestasi Kerja selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 8  
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja

		FREQUENCY	PERCENT	VALID PERCENT	CUMULATIVE PERCENT
Valid	19	1	2,5	2,5	2,5
	20	2	5,0	5,0	7,5
	21	2	5,0	5,0	12,5
	22	5	12,5	12,5	25,0
	23	2	5,0	5,0	30,0
	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>20,0</b>	20,0	50,0
	25	4	10,0	10,0	60,0
	26	5	12,5	12,5	72,5
	27	6	15,0	15,0	87,5

	28	2	5,0	5,0	92,5
	29	1	2,5	2,5	95,0
	31	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### 4.1. ANALISIS STATISTIK HASIL PENELITIAN

Hasil analisis statistik selengkapnya seperti tersebut dalam Tabel 9 berikut ini.

**Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

NO	URAIAN	BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI	PRESTASI KERJA
1	Jumlah Sampel	40	40	40
2	Nilai rata-rata (mean)	29,25	34,82	24,70
3	Nilai Tengah (Median)	29,00	35,00	24,50
4	Total	1170	1393	988
5	Minimum	22	27	19
6	Maximum	36	42	31
7	Standar Deviasi	3,18	3,10	2,82
8	Varians	10,141	9,584	7,959

#### PEMBAHASAN

##### Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas Galat Taksiran variabel terikat Y (Prestasi Kerja Pegawai) atas variabel bebas X<sub>1</sub> Budaya Organisasi dengan uji hipotesis Lilifors sebagaimana tersaji dalam Tabel 10 terlihat bahwa nilai

sebaran tingkat signifikansi (SIG) terhitung adalah sebesar 0,200. Nilai ini bila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05, maka terlihat bahwa SIG > 0,05, yang memberi makna bahwa populasi tersebar normal.

**Tabel 10. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

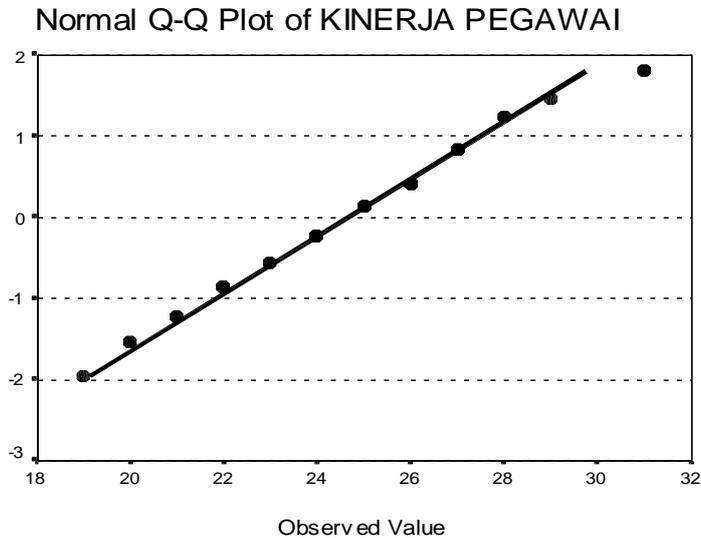
Tests of Normality

DESKRIPSI VARIABEL YANG DIUJI	KOLMOGOROV-SMIRNOV		
	Statistic	df	Sig.
KINERJA PEGAWAI	,102	40	,200

\* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Sebaran normalitas populasi disamping ditunjukkan oleh besarnya SIG juga dapat dilihat dari kurva sebaran populasi sebagaimana tersaji dalam Gambar 5.



Gambar 5. Uji Normalitas Q-Q Plots

Dari Gambar 5 terlihat bahwa data yang diamati (*observed value*) yang digambarkan dengan titik-titik, bergerak dari kiri bawah ke kanan atas, berada sangat dekat dengan nilai yang diharapkan tersebar normal (*expected normal*), yang digambarkan dengan garis tebal. Mengingat bahwa data yang diamati berada sangat dekat dengan nilai yang diharapkan tersebar normal, maka terbukti bahwa populasi tersebar normal.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama ini menguji dugaan hubungan antara Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja Pegawai.

Dari hasil analisis data sebagaimana tersaji dalam Lampiran 15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja ( $Y$ ), yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{Y1} = 0,768$
- b. Besarnya  $r_{Y1}$  tersebut menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas  $X_1$  dengan variabel terikat  $Y$  yang **kuat berhubungan**.
- c. Disamping ditunjukkan oleh koefisien korelasi, hubungan tersebut juga dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi  $t_{hitung}$  yang dibandingkan dengan besarnya  $t_{tabel}$ . Hasil yang diperoleh adalah  $t_{hitung} = 7,386$ , sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$  dan sampel  $n = 40$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,576$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian budaya organisasi memiliki hubungan nyata dengan prestasi kerja pegawai.
- d. Hubungan positif antara budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang menggunakan alat Bantu SPSS. Besarnya konstanta  $a = 4,806$  dan  $b = 1,680$ . Dari besarnya nilai  $a$  dan  $b$  tersebut, selanjutnya persamaan regresi antara budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai adalah:

$$\hat{Y} = 4,806 + 1,670 X_1$$

Dari persamaan regresi ini terlihat bahwa bilamana variabel  $X_1$  meningkat satu satuan akan diikuti dengan peningkatan  $Y$  sebesar 1,67 satuan. Dengan demikian hubungan antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$  adalah hubungan positif, karena bilamana  $X_1$  meningkat, maka  $Y$  juga akan meningkat. Dari persamaan tersebut dapat dibaca bahwa bilamana budaya organisasi yang ada di FKIP UISU meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 1,67 satuan, pada konstanta 4,806. Konstanta 4,806 ini menunjukkan bahwa bilamana budaya organisasi yang ada sangat buruk ( $X_1 = 0$ ), maka pegawai sudah memiliki prestasi kerja sebesar 4,806 satuan.

Hubungan ini disamping dapat dilihat dari persamaan regresi, juga dapat dilihat dari kurva hubungan antara  $X_1$  dengan  $Y$  sebagaimana terlihat dalam **Lampiran 16**.

- e. Mengingat bahwa  $X_1$  memiliki hubungan positif yang kuat dengan  $Y$ , maka dengan sendirinya variabel  $X_1$  Budaya Organisasi memiliki peran (pengaruh) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai sebagai variabel terikat  $Y$ . Besarnya kontribusi pengaruh ini dapat dilihat dari besarnya  $R^2$  atau  $R$  Square yaitu = 0,589 atau 58,90 %, sedangkan sisanya sebesar 41,10 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- f. Dengan membandingkan besarnya derajat bebas  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  akan diketahui arti (makna) hubungan kedua variabel yang saling

berhubungan tersebut. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa  $F_{hitung} = 44,556$ , sedangkan  $F_{tabel} = 4,08$ , atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja memiliki kebermaknaan.

## 2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua ini menguji dugaan hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai.

Dari hasil analisis data sebagaimana tersaji dalam Lampiran 17 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Terdapat hubungan positif antara Motivasi ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja ( $Y$ ), yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{Y2} = 0,652$
- Besarnya  $r_{Y2}$  tersebut menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas  $X_2$  dengan variabel terikat  $Y$  yang **kuat berhubungan**.
- Disamping ditunjukkan oleh koefisien korelasi, hubungan tersebut juga dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi  $t_{hitung}$  yang dibandingkan dengan besarnya  $t_{tabel}$ . Hasil yang diperoleh adalah  $t_{hitung} = 5,122$ , sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$  dan sampel  $n = 40$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,576$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian motivasi memiliki hubungan nyata dengan prestasi kerja pegawai.
- Hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang

diperoleh dari hasil perhitungan yang menggunakan alat Bantu SPSS. Besarnya konstanta  $a = 10,361$  dan  $b = 0,412$ . Dari

besarnya nilai  $a$  dan  $b$  tersebut, selanjutnya persamaan regresi antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai adalah:

$$\hat{Y} = 10,361 + 0,412 X_2$$

Dari persamaan regresi ini terlihat bahwa bilamana variabel  $X_2$  meningkat satu satuan akan diikuti dengan peningkatan  $Y$  sebesar  $0,412$  satuan. Dengan demikian hubungan antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$  adalah hubungan positif, karena bilamana  $X_2$  meningkat, maka  $Y$  juga akan meningkat. Dari persamaan tersebut dapat dibaca bahwa bilamana motivasi kerja pegawai meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar  $0,412$  satuan, pada konstanta  $10,361$ . Konstanta  $10,361$  ini menunjukkan bahwa bilamana pegawai sama sekali tidak memiliki motivasi kerja atau  $X_2 = 0$ , maka pegawai sudah memiliki prestasi kerja sebesar  $10,361$  satuan.

Hubungan ini disamping dapat dilihat dari persamaan regresi, juga dapat dilihat dari kurva hubungan antara  $X_2$  dengan  $Y$  sebagaimana terlihat dalam **Lampiran 18**.

e. Mengingat bahwa  $X_2$  memiliki hubungan positif dengan  $Y$ , maka dengan sendirinya variabel  $X_2$  Motivasi memiliki peran (pengaruh) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai sebagai variabel

terikat  $Y$ . Besarnya kontribusi pengaruh ini dapat dilihat dari besarnya  $R^2$  atau *R Square* yaitu  $= 0,404$  atau  $40,40\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $49,60\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

f. Dengan membandingkan besarnya derajat bebas  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  akan diketahui arti (makna) hubungan kedua variabel yang saling berhubungan tersebut. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa  $F_{hitung} = 29,748$ , sedangkan  $F_{tabel} = 4,08$ , atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja memiliki kebermaknaan.

### Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga ini menguji dugaan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai.

Dari hasil analisis data sebagaimana tersaji dalam Lampiran 19 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja ( $Y$ ), yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi  $R_{Y12} = 0,827$
- b. Besarnya  $R_{Y12}$  tersebut menunjukkan tingkat kekuatan

hubungan antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel terikat  $Y$  yang **sangat kuat**.

- c. Disamping ditunjukkan oleh koefisien korelasi, hubungan tersebut juga dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi  $t_{hitung}$  yang dibandingkan dengan besarnya  $t_{tabel}$ . Hasil yang diperoleh adalah  $t_{hitung} = 6,605$  dan  $t_{hitung} = 2,743$ , sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$  dan sampel  $n = 40$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,576$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara

bersama-sama memiliki hubungan nyata dengan prestasi kerja pegawai.

- d. Hubungan positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang menggunakan alat Bantu SPSS. Besarnya konstanta  $a = 10,361$  dan  $b = 0,412$ . Dari besarnya nilai  $a$  dan  $b$  tersebut, selanjutnya persamaan regresi antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai adalah:

$$\hat{Y} = 8,742 + 1,605 X_1 + 1,302 X_2$$

Dari persamaan regresi ini terlihat bahwa bilamana Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama meningkat satu satuan akan diikuti dengan peningkatan  $Y$  sebesar  $1,605 + 1,302 = 2,907$  satuan. Dengan demikian hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$  adalah hubungan positif, karena bilamana  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama meningkat, maka  $Y$  juga akan meningkat. Dari persamaan tersebut dapat dibaca bahwa bilamana budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 2,907 satuan, pada konstanta 8,742. Konstanta 8,742 ini menunjukkan bahwa bilamana budaya organisasi sangat jelek ( $X_1 = 0$ ) dan secara bersama-sama pegawai sama sekali tidak memiliki motivasi kerja atau  $X_2 = 0$ ,

maka pegawai sudah memiliki prestasi kerja sebesar 8,742 satuan.

- e. Mengingat bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan  $Y$ , maka dengan sendirinya variabel  $X_1$  Budaya Organisasi dan  $X_2$  Motivasi secara bersama-sama memiliki peran (pengaruh) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai sebagai variabel terikat  $Y$ . Besarnya kontribusi pengaruh ini dapat dilihat dari besarnya  $R^2$  atau *R Square* yaitu = 0,635 atau 63,50 %, sedangkan sisanya sebesar 36,50 % dipengaruhi oleh faktor lain.

- f. Dengan membandingkan besarnya derajat bebas  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  akan diketahui arti (makna) hubungan kedua variabel yang saling berhubungan tersebut. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa  $F_{hitung} = 32,155$ , sedangkan  $F_{tabel} = 4,08$ , atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian hubungan antara budaya organisasi

( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan prestasi kerja (Y) memiliki kebermaknaan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Bertolak dari hasil analisis data sebagaimana diuraikan dalam Bab IV dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

#### Uji Hipotesis Pertama

1. Terdapat hubungan positif antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja. Dengan demikian **menerima hipotesis pertama** bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja.
2. Hubungan positif antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja Pegawai termasuk dalam kategori **kuat berhubungan**.
3. Kontribusi variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Y peningkatan Prestasi Kerja sebesar 58,90 % sedangkan sisanya sebesar 41,10 % dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Hubungan antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja memiliki kebermaknaan.

#### Uji Hipotesis Kedua

1. Terdapat hubungan positif antara variabel bebas  $X_2$  Motivasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja. Dengan demikian **menerima hipotesis kedua** bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas  $X_2$  Motivasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja.

2. Hubungan positif antara variabel bebas  $X_2$  Motivasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja Pegawai termasuk dalam kategori **kuat berhubungan**.
3. Kontribusi variabel bebas  $X_2$  Motivasi terhadap variabel terikat Y peningkatan Prestasi Kerja sebesar 40,40 % sedangkan sisanya sebesar 58,60 % dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Hubungan antara variabel bebas  $X_2$  Motivasi dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja memiliki kebermaknaan.

#### Uji Hipotesis Ketiga

1. Terdapat hubungan positif antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dan  $X_2$  Motivasi secara bersama-sama dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja. Dengan demikian **menerima hipotesis ketiga** bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dan  $X_2$  Motivasi secara bersama-sama dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja.
2. Hubungan positif antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dan  $X_2$  Motivasi secara bersama-sama dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja Pegawai termasuk dalam kategori **sangat kuat**.
3. Kontribusi variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dan  $X_2$  Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y peningkatan Prestasi Kerja sebesar 63,50 % sedangkan sisanya sebesar 36,50 % dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Hubungan antara variabel bebas  $X_1$  Budaya Organisasi dan  $X_2$  Motivasi secara bersama-sama dengan variabel terikat Y Prestasi Kerja memiliki kebermaknaan.

## SARAN

Dalam rangka menyiapkan FE Universitas Dian Nusantara menjadi lembaga pendidikan yang handal, yang mampu bertahan terhadap perubahan yang terjadi dengan sangat cepat maka dipandang perlu untuk terus meningkatkan kinerja fakultas sebagai suatu organisasi dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai, yang secara agregat akan meningkatkan kinerja fakultas.

Mengingat bahwa budaya organisasi dan motivasi baik secara terpisah maupun secara bersama-sama memiliki hubungan nyata dan positif dengan prestasi kerja pegawai dengan tingkat kekuatan dari kuat sampai sangat kuat, maka untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja pegawai pimpinan fakultas perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan motivasi pegawai. Faktor-faktor tersebut adalah sebagaimana telah diuraikan dalam Kisi-Kisi Instrumen Penelitian ini.

Selanjutnya, dengan melihat bahwa masih ada faktor lain di luar budaya organisasi dan motivasi yang mempengaruhi atau memiliki kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai, agar lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai, perlu kiranya diadakan penelitian lanjutan mengenai hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Arif, Sigit S Dr (2000) Pemberdayaan Sumber Daya – makalah disampaikan pada DIKLAT SPAMA Departemen Pekerjaan Umum Pusdiklat Pegawai Wilayah III – Fakultas Teknologi Pertanian Univ Gadjah Mada Yogyakarta.
2. Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donnelly Jr (1996) – Organisasi, Struktur Perilaku dan Proses Jilid I dan II dialihbahasakan oleh Ir Nunuk Adiarni, MM Binarupa Aksara Jakarta
3. Hasberg, Richard PhD and Julie Heifedz, PhD (2001) Corporate Culture/Organizational Culture : Understanding and Assesment Auxillium West Human Resources Software - Download Internet Freemail
4. Handoko, T.H. (1993). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
5. Hasibuan, Malayu S.P. (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima. CV Haji Masagung – Jakarta MCMXCIII
6. Mangkunegara, Anwar Prabu (1993). Psikologi Perusahaan. Cetakan kesatu. Penerbit PT. Trigenda Karya. Bandung.
7. Mattman, Jurg CPP (2001) What's Growing in the Corporate Culture – <http://www.workviolence.com> – 1281 North Gene Autry Trail, Suite K, Palm Spring – CA 92262
8. Sherman, A.W. and Bohlander, G.W. (1992). Managing Human Resources. 9<sup>th</sup> Edition. South-Western Publishing Co. Cincinnati Ohio.
9. Silalahi, Bennett N.B. (1994). Perencanaan Dan

Pembinaan Tenaga Kerja  
Perusahaan. Seri  
Manajemen No. 81. PT.  
Pustaka Binaman  
Pressindo. Jakarta.

10. Steward, Douglass (2001)  
Growing the Corporate  
Culutre – Auxillium West  
Human Resources  
Software - Download  
Internet Freemail
11. Syafaat M (2001) Sahih dan  
Handalnya Angket Serial  
Aplikasi SPSS Panduan  
Pembuatan Angket untuk  
Tesis – STIE Ganseha –  
Tidak Dipublikasikan