

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JERAM ADVENTURE STORE DI KOTA SURAKARTA

Mayke Julia Dewanti¹⁾, Arya Surendra²⁾, Savitri³⁾

^{1),2),3)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: maykejulia098@gmail.com¹⁾, aryasure10@gmail.com²⁾, savitriunsa64@gmail.com³⁾

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the influence of motivation, organizational culture and compensation on the employees performance an Jeram Adventure Store in Surakarta City either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Allegedly motivation, organizational culture and compensation have effect on the employees performance an Jeram Adventure Store in Surakarta City either partially or simultaneously. Data needed in this research is primary data obtained by questionnaire method from sample counted 45 responder. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that motivation, organizational culture and compensation have significant effect on the employees performance an Jeram Adventure Store in Surakarta City either partially or simultaneously.

Keywords : *Motivation, Organizational Culture, Compensation and Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah hal penting yang selalu mendapatkan perhatian bagi manajemen sumber daya manusia yang ada di setiap perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.

Aspek ketiga definisi kinerja adalah penilaian, penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian bahwa kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak cara yang bisa dilakukan misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, keberadaan pemimpin yang baik, menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor motivasi, budaya organisasi dan kompensasi. Menurut Marihot (2012: 103) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan kerja yang dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik kebiasaan kerja yang ada di perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa merupakan materi maupun non materi.

Jeram Adventure Store merupakan salah satu toko yang khusus menjual perlengkapan mendaki dan olah raga *outdoor* yang tersebar di beberapa kota, seperti di Kota Surakarta, Yogyakarta, Salatiga, dan Purwodadi. Toko ini mempunyai segmentasi pelanggan khusus bagi pelanggan pecinta olah raga *outdoor* dan mendaki, meskipun demikian toko ini tetap mempunyai persaingan yang ketat diantara toko-toko sejenis yang ada di pasar. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan pihak manajemen toko selalu berupaya meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di toko. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store merupakan hal penting bagi keberhasilan dan kelangsungan bisnisnya. Selama ini kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store terbatas pada pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan saja, karyawan kurang adanya inovasi dan motivasi yang lebih baik untuk melaksanakan pekerjaannya agar mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan yang ada di Jeram Adventure Store yang ada di Kota Surakarta terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- Mampu meningkatkan target pekerjaan;
- Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
- Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
- Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;
- Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Bambang Guritno dan Waridin, 2015: 66)

Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan yang ada pada Jeram Adventure Store yang ada di Kota Surakarta untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Indikator penilaian motivasi diantaranya yaitu:

- Kebutuhan Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain;
- Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional;
- Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan;
- Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan dari seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian;
- Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Maslow dalam Marihot Tua E.H., 2012: 80).

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh Jeram Adventure Store yang ada di Kota Surakarta dan merupakan pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi dinas. Adapun indikator dalam penelitian budaya organisasi dalam penelitian ini terdiri dari:

- Profesionalisme;
- Percaya pada Rekan sekerja;
- Integritas, dan Peduli (Robbin, 2011: 84).

Kompensasi

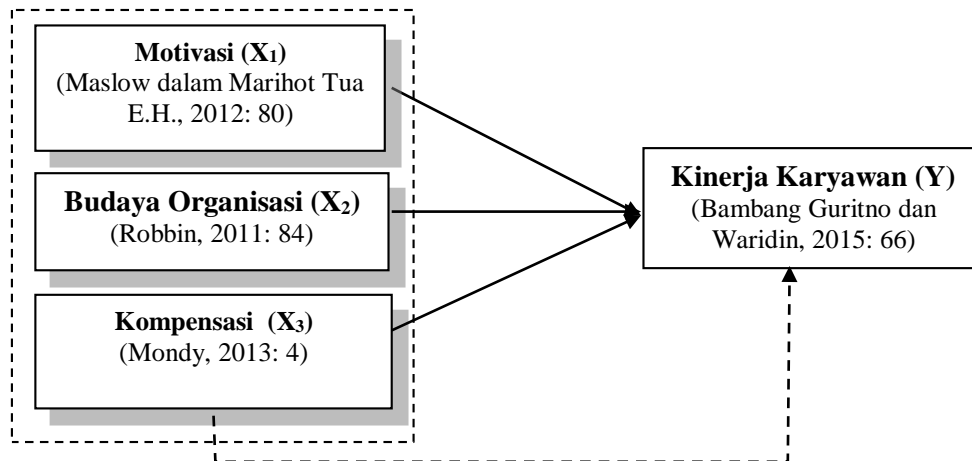
Kompensasi dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang diberikan Jeram Adventure Store yang ada di Kota Surakarta kepada karyawan sebagai balas jasa karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompensasi diantaranya adalah:

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus
- b. Kompensasi finansial tak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.
- c. Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari

pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2013: 4).

Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- - - -> Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Diduga motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jeram Adventure Store yang ada di Kota Surakarta baik secara parsial maupun secara simultan".

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik

diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji t dengan maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,234 > 2,020)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,030 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan yang ada di Jeram Adventure Store”, terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang ada di Jeram Adventure Store perlu adanya perhatian terhadap motivasi pendidik. Motivasi dapat ditingkatkan dengan mengetahui kebutuhan para pendidik dan memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan para pendidik secara memadai, selain itu upaya peningkatan motivasi juga dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah dilakukan oleh para pendidik.

- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($5,418 > 2,020$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja, khususnya kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store perlu perhatian terhadap peningkatan budaya organisasi yang baik, seperti budaya disiplin dan tepat waktu, budaya menghormati sesama karyawan, budaya ramah dan sebagainya.

- c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($5,155 > 2,020$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$

yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store perlu adanya perhatian terhadap kompensasi yang diberikan. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dapat berupa fisik seperti fasilitas, tunjangan dan sebagainya maupun kompensasi non fisik, seperti pemberian cuti, pemberian promosi dan sebagainya.

Dari hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($111,108 > 2,84$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga motivasi, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store.

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,875. Maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik yang ada di Jeram Adventure Store sebesar 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya

seperti kepemimpinan dan kesejahteraan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel independen yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan kompensasi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja dalam penelitian ini sudah tepat, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,875 atau 80,4%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan yang ada di Jeram Adventure Store baik secara parsial maupun secara simultan.

Saran

Saran yang dapat direkomendasikan diantaranya adalah mengingat nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi paling rendah, maka perlunya upaya peningkatan motivasi para pendidik agar dapat meningkatkan kinerja mereka, seperti dengan memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan yang memadai serta memberikan penghargaan yang seimbang dengan prestasi dan tanggung jawab yang telah dikerjakan. Dalam upaya meningkatkan kinerja melalui peningkatan budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kebiasaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan perlunya perhatian perusahaan terhadap kompensasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan pendapatan karyawan di luar gaji. Bagi penelitian yang akan datang dapat menganalisa tentang kinerja dengan obyek yang lebih luas meliputi semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki Herdian Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Bambang Guritno dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Damodar Gujarati, 2015, *Ekonometrika*, Jakarta, Erlangga.
- Dewi Heriyanti, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi PT. PLN Semarang), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Eva Kris Dian Devi, 2014, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Fuad Mas'ud, 2014, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fullcis Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Perbankan Syariah di Malang), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Politeknik Malang, Tahun 8, No. 1. Februari, 2007, hal. 155-162.
- Gery Dessler, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hani Handoko, T., 2011, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi Kedua Cetakan Kesebelas, UGM, Yogyakarta.
- _____, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Henri Simamora, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Herman, Sofyandi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Imam Gozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Koesmono, Teman H. 2015, "Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2.
- Luthans E.A., 2011, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Malayu SP., Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin, 2011, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal, EKOBIS*, Vol. 7 No. 2.
- Rani Mariam, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Samad, Sarminah, 2015, "Unraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction", *The Business Review*, Vol. 4, December.
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schien, Edgar, H., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, third edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Sondan P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sopiah, 2013, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins, 2011, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.