

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI UNIVERSITAS MUHADI SETIABUDI BREBES**

### **Mukson**

Universitas Muhadi Setiabudi Brebes  
Email: : mukson.brebes@gmail.com

### **Abstrak**

*Dalam suatu organisasi, Pegawai dan Dosen memiliki peran penting dalam menjalankan roda organisasi. Pegawai dan Dosen adalah bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Lembaga Perguruan Tinggi. Sebagai motor penggerak roda organisasi, Pegawai dan Dosen menentukan laju perkembangan segala kegiatan pendidikan juga sebagai penentu jalannya lembaga pendidikan perguruan tinggi. Meskipun perguruan tinggi memiliki alat-alat canggih sekalipun, namun peran penting SDM tidak dapat dipisahkan. Dengan adanya Pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja maka Kinerjanya dapat meningkat, terlebih jika didukung dengan perangkat sarana yang memadai. Dengan demikian maka perlu kajian secara ilmiah melalui penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Adapun populasi penelitian ini akan dilakukan pada SDM Universitas Muhadi Setiabudi Brebes. Jumlah sampel Pegawai dan Dosen pejabat Struktural dalam penelitian ini sebanyak 66 orang. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier dalam pengujian hipotesis penelitian baik secara simultan maupun parsial. Oleh karena itu berdasarkan hasil pengujian, peneliti mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi pegawai artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin besar motivasi pegawai. Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap motivasi pegawai artinya tingginya kompetensi pegawai memiliki pengaruh kuat terhadap tingkat motivasi pegawai.*

**Kata Kunci : *Budaya Organisasi, kompetensi, dan Motivasi Kerja***

### **Pendahuluan**

Pencapaian kinerja seorang dosen dan staf/ karyawan merupakan suatu prestise dan kebanggaan dirinya, namun ada berbagai macam latar belakang yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut. Hal yang paling penting dalam pembangunan kualitas dalam manajemen pada suatu institusi adalah adanya motivasi terhadap pegawai dalam bekerja. Hal tersebut sebagaimana yang terjadi pada Universitas Muhadi Setiabudi. Motivasi kerja merupakan hasil kerja nyata para pegawai dengan yang seharusnya dimiliki oleh semua pegawai karena dengan motivasi yang ada

akan berdampak pada pencapaian maksimal kinerja pegawai. Hasil penilaian dapat memberikan dasar bagi manajemen untuk membuat kebijaksanaan ataupun penempatan *jobdescription* yang sesuai dan tepat bagi pegawai tersebut.

Universitas Muhadi Setiabudi Brebes merupakan pusat kegiatan manajerial dunia pendidikan dilakukan dari tingkat Pendidikan Tinggi. Untuk itu sangat dibutuhkan SDM yang mumpuni sehingga mencapai kinerja yang optimal. Apalagi kinerja tersebut harus terarah, sistematis, dan memiliki tujuan yaitu untuk mencapai Visi dan Misi. Namun demikian terdapat beberapa masalah hambatan yang bisa melemahkan motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah rendahnya motivasi kerja karyawan yang bisa dilihat dari keinginan untuk berprestasi dalam kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari minimnya kedisiplinan kerja dari sisi absensi ataupun penyelesaian pekerjaan, sehingga tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi masalah tersebut, sebagai masalah bisa saja dari keadaan lingkungan, pengaruh teman kerja yang indisipliner dan lainnya. Untuk mencapai kualitas motivasi kerja pegawai yang baik perlu didukung oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya. Diantaranya faktor kepemimpinan, pengawasan, budaya organisasi dan kompetensi.

Disamping faktor pengawasan juga masalah yang melatarbelakangi motivasi kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan “Cara seseorang dalam suatu organisasi dalam mengelola dan mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.” (Hasibuan, 2003:169), sedangkan menurut George R. Terry (dalam Thoha, 2003:227) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai “Sebuah kerjasama yang dibangun oleh seseorang dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan yang diinginkan”. Pemimpin dapat secara aktif mengajak dan mempengaruhi serta menggerakkan orang-orang di bawahnya agar mau bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menjelaskan ada berbagai latar belakang masalah yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dari berbagai pendapat menjelaskan bahwa ada kaitan erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor motivasi kerja pegawai.

Kepemimpinan adalah bagian dari masalah yang melatarbelakangi motivasi kerja pegawai. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan menciptakan lingkungan atau budaya kerja yang maksimal. Peran pemimpin dalam menciptakan budaya kerja dan lingkungan sangat dipengaruhi oleh pengalaman serta gerak mobilisasi seorang

## **Mukson**

pemimpin dalam menjalankan roda organisasi. Karena itu selain faktor kepemimpinan, ada masalah lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hal yang dimaksud adalah masalah budaya organisasi (budaya kerja) atau lingkungan dalam sebuah organisasi sangat penting dibutuhkan, jika ingin tujuan organisasi tersebut sehingga dapat mencapai target yang maksimal. Faktor lain yang mempengaruhi adalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, atau kemampuan pegawai dan para dosen juga sangat mempengaruhi motivasi kerja. Kata kuncinya adalah SDM atau secara konkrit ada dalam motivasi kerja pegawai. Karena itu budaya organisasi dan kompetensi memiliki peran penting dalam masalah motivasi kerja pegawai. Lingkungan organisasi atau budaya kerja merupakan kegiatan atau aktivitas pegawai yang berkualitas dan bermutu, sehingga dalam kegiatannya dipenuhi dengan semangat kerja, motivasi, serta memberikan inspirasi dalam bekerja. Beraktivitas secara baik dan efektif serta selalu memberikan kepuasan terhadap hasil kerja. (Kemenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002). Semakin tinggi budaya kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin kuat pula konsisten serta komitmen yang dirasakan pegawai tersebut. Dengan masih banyaknya pegawai di jajaran Universitas Muhadi Setiabudi Brebes yang belum mempunyai kualifikasi dan kompetensi seperti yang dipersyaratkan, sedikit banyak akan mengakibatkan kurang maksimalnya pelayanan pendidikan. Pegawai akan bekerja sesuai dengan kebiasaan dan budaya yang turun-temurun dari pegawai yang bekerja sebelumnya. Artinya, umumnya budaya kerja yang berlaku dalam suatu organisasi adalah hasil warisan sebelumnya dan bukan karena prosedur aturan Akademik yang berlaku. Dengan demikian disimpulkan bahwa kualifikasi dan kompetensi pegawai memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai secara keseluruhan.

## **Metode Penelitian**

Melalui Studi dengan metode penelitian asosiatif causal, peneliti akan menggunakannya sebagai metode dalam menjelaskan masalah penelitian. Dalam penelitian asosiatif causal sendiri lebih memusatkan perhatian kepada peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat itu. Metode ini digunakan untuk menjelaskan lebih jauh mengenai besarnya pengaruh budaya organisasi serta kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Instrumentasi yang digunakan dalam mencari data penelitian adalah teknik skala likert. Skala likert digunakan guna mengukur pendapat,

sikap, serta anggapan responden mengenai suatu kejadian yang berhubungan dengan masalah penelitian. Melalui skala likert ini variable akan dijelaskan menjadi indikator variabel.

## **1. Metode Pengumpulan Data**

### **a. Penelitian Lapangan**

Yang dimaksud dengan riset lapangan atau disebut dengan *field research* merupakan penelitian yang langsung ke obyek penelitian. Adapun obyek dari penelitian disini adalah Universitas Muhadi Setiabudi. Penelitian lapangan yang digunakan oleh peneliti disini adalah dengan cara angket (daftar pertanyaan) yang merupakan metode pengumpulan data dengan terlebih dahulu membuat instrumen angket berupa daftar pertanyaan kepada karyawan Universitas Muhadi Setiabudi yang berpengaruh dengan penelitian ini.

### **b. Penelitian Kepustakaan**

Teknik Penelitian dilakukan dengan membaca buku dan berbagai literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam menentukan referensi buku, peneliti akan melakukan penginventarisiran dokumen sehingga menjadi tergolong kedalam dua jenis referensi, yakni jenis referensi primer dan sekunder.

## **2. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penulisan tesis ini jenis data yang dipakai merupakan data subjek. Menurut Indriantoro (2001:145) bahwa data subjek adalah bagian dari sikap, opini, karakteristik atau pengalaman dari responden yang termasuk dalam subyek penelitian. Dalam hal ini data yang dipakai merupakan jawaban responden atas pertanyaan yang di tulis dalam dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Data mempunyai sifat memberikan penjelasan mengenai masalah yang diteliti. Adapun sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

### **a. Data primer**

Adalah data yang dihimpun dari lapangan dan didapatkan langsung dari sumbernya (Marzuki,2000:55). Data primer dari lapangan yang didapatkan dari responden berupa jawaban dari hasil pertanyaan yang diajukan melalui angket atau skala sikap.

## Mukson

### b. Data sekunder

Data yang didapatkan dengan tidak secara langsung dari penelitian (Marzuki,2000:56), misalnya data tersebut berasal dari kepegawaian.

## 3. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner/angket, skala sikap dan studi dokumentasi

### a. Kuesioner/ angket

Kuesioner merupakan suatu cara dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan terhadap responden guna mendapatkan informasi berupa data yang berkaitan dengan masalah penelitian. (Umar,2001:52). Bentuk kuesioner yang diberikan peneliti ini memiliki tujuan untuk menggali informasi dan jawaban dari masalah yang berhubungan dengan kajian yang diteliti.

### b. Skala Sikap

Suatu tes mental dengan susunan pertanyaan yang mengandung maksud untuk mengetahui keadaan orang lain dalam hal-hal yang berkaitan dengan tingkat dari sikapnya terhadap sesuatu (Sudarsono, 1999: 242).

## Hasil dan Pembahasan

Pengaruh antara Budaya organisasi dan kompetensi terhadap Motivasi pegawai, dalam penelitian ini akan ada 2 pembahasan, sesuai dengan hasil perhitungan merupakan hasil dari pengolahan data statistik dengan program aplikasi SPSS 16.0.

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Melalui hasil uji hipotesis penulis diperoleh  $t_{hit} = 2.393 = (P = 0.021)$  pengujian signifikan artinya terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) karena  $P < 0,05$  maka hipotesis diterima artinya semakin tinggi budaya organisasi, dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja dengan besarnya pengaruh  $0,331 = 33\%$  sisanya  $67\%$  karena dipengaruhi faktor lain.

## 2. Pengaruh kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Melalui uji hipotesis penulis diperoleh  $t_{hit} = 2.073$  ( $P = 0,044$ ) pengujian signifikan artinya memiliki pengaruh kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin besar tingkat motivasi kerja dengan besarnya pengaruh  $0,287 = 28,7\%$  sedangkan sisanya  $71,3\%$  dipengaruhi masalah lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Dengan semakin baiknya Budaya Organisasi dan kompetensi terhadap motivasi kerja di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes dan juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam bidang lainnya di luar manajemen sumber daya manusia.

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui hasil pengujian diperoleh  $t_{hit} = 2.393$  ( $P = 0.021$ ) pengujian signifikan artinya terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) karena  $P < 0,05$  maka hipotesis diterima artinya semakin tinggi budaya organisasi dengan demikian semakin tinggi motivasi pegawai dengan besarnya pengaruh  $0,331 = 33\%$  sisanya  $67\%$  karena dipengaruhi masalah eksternal lain diluar masalah yang diteliti.
2. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh  $t_{hit} = 2.073$  ( $P = 0,044$ ) pengujian signifikan artinya memiliki pengaruh kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) artinya semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan besar pula tingkat motivasi pegawai dengan besarnya pengaruh  $0,287 = 28,7\%$  sedangkan sisanya  $71,3\%$  dipengaruhi masalah eksternal lain diluar masalah yang diteliti.

**BIBLIOGRAFI**

- Alindra, Aput Ivan. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dalokoto, Alifia. Analisis pengaruh factor-faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Soedjono. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Skripsi. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).
- Suprayitno, H. Syahrani, dkk. Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal.
- Umar Tirtarahardja dan La Sula. 2000. Pengantar Pendidikan. Depdikbud dan PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Wulandari, Sandy. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Customer Care Pada Pt Toyota Astra Financial Services. Skripsi. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.