ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LKMA AMANAH MANDIRI KABUPATEN NGANJUK

SKRIPSI

DiajukanUntukMemenuhi Salah SatuSyaratGunaMemperoleh
GelarSarjanaEkonomi (S.E.)PadaProgram Studi
Manajemen FE UNP Kediri

Oleh:

IMROATUL BADIAH
NPM. 11.1.02.02.0181

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh:

IMROATUL BADIAH
NPM: 11.1.02.02.0181

Judul:

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LKMA AMANAH MANDIRI KABUPATEN NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: .....

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo,	**Lilia Pasca Riani, S.E, MSc**
NIDN.0717066601	**NIDN. 071804850**

ii

Skripsi oleh:

IMROATUL BADIAH
NPM: 11.1.02.02.0181

Judul:

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LKMA AMANAH MANDIRI

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada tanggal:

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo,MM
2. Penguji I : Drs. Ichsanuddin
3. Penguji II : Lilia Pasca Riani, S.E, MSc

Mengetahui,
Dekan FE

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo,MM
NIDN. 0717066601

iii

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LKMA AMANAH MANDIRI KABUPATEN NGANJUK

Imroatul Badiah

11.1.02.02.0181

Ekonomi - Manajemen

imachasolole@yahoo.co.id

Dr. Subagyo,MM (Pembimbing I) dan Lilia PascaRiani, S.E, MSc (Dosen Pembimbing II)

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRA

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa upaya menciptakan kinerja yang optimal terhadap LKMA Amanah Mandiri Nganjuk masih terdapat banyak kendala yang dihadapi. Seperti, karyawan datang kerja terlambat, kurang adanya kerjasama, kurangnya sarana dan prasarana serta kendala lainnya. Sehingga mempersulit perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan LKMA Amanah Mandiri Nganjuk.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian adalah seluruh karyawan LKMA Amanah Mandiri Nganjuk sebanyak 50 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, denganresponden 50 orang.Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket (kuesioner) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskripsi persentase dan regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain.

Disarankan perusahaan terus meningkatan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, karenadengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka karyawan akan bekerja secara maksimal.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring dengan era globalisasi atau perkembangan global saat ini menuntut tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi.Untuk dapat bertahan dan juga berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengolah dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya seperti modal, material serta mesin guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga memerlukan daya yang lain yaitu sumber daya manusia berupa karyawan.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sangatlah menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada suatu organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Selain itu sumber daya manusia yang berada di perusahaan harus dikelola secara professional supaya terjadi keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik.Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan.Pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan yang secara professional harus dimulai sejak dini, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengembangan karir. Apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sudah dianggap tidak mumpuni atau tidak bagus maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami penurunan kinerja perusahan.

Kinerja perusahaan adalah sejauh mana atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999:20)

dalam Sugianto (2011:11) adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan sebuah organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan maupun etika. Menurut Amstrong dan Baron (1998:15) dalam Fahmi (2010:2) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Rivai (2009:256) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Menurut Robbins (2008:256) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainya.Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dianut dan diteladani oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi.

Motivasi juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan.Dimana tanpa adanya pemimpin yang sering memotivasi karyawan dapat mengakibatkan banyaknya karyawan yang kurang memiliki semangat dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu pemeberian motivasi akan mendorong seorang karyawan bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Siagian (1995) dalamSutrisno motivasi adalah keadaan kejiwaan seseorang yang mendorong, menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku,sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan individu. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan tersebut mempunyai kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam menyelesaikan tugasnya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan supaya berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan budaya orgsnisasi dan motivasi saja tetapi dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan dampak yang sangat bagus terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya pemberian kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan perseroan kepada pegawai dalam bentuk uang dalam kurun waktu bulanan atau tahunan.Kompensasi juga merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks pelayanan publik, prioritas yang paling utama dari LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk tentunya bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dengan harapan tidak adanya keluhan dari para nasabah dikarenakan kebutuhan akan pelayanan terpenuhi dengan baik sehingga mereka merasa puas. Ketika para nasabah meraka puas karena telah dilayani dengan baik, maka secara tidak langsung kinerja karyawan dapat dikatakan baik dan ini mengidentifikasikan bahwa budaya organisasi yang diterapakan, motivasi yang diberikan juga dikatakn berhasil.Sebagai imbalan dari keberhasilan tersebut maka perlu diberi kompensasi yang adil dan layak dengan keberhasilan yang dicapai.Dengan demikian ketika hasil kerja mereka dihargai, diharapkan para karyawan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk, seperti masih ada petugas lapangan dari LKMA yang melayani pelanggan dengan tidak semestinya. Selain itu juga ada yang mengatakn gaji yang diterima oleh para karyawan memang sudah baik lebih dari cukup, namun terdapat perbedaan gaji antara para karyawan tetap dan tidak tetap sehingga menjadi kinerja karyawan jadi menurun.

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk"**

II. METODE

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pegaruh antara budaya organisasi terhadapkinerja karyawan di LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.
3. Untukmenganalisis pengaruh antarakompensasiterhadapkinerja karyawan di LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara Budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.

B. ManfaatPenelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaatteoritis
   a. Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnuya yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi ,kompensasi dan kinerja karyawan.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan.
   c. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau studi pustaka bagi kegiatan penelitian selanjutnya serta bahan bacaan yang menarik.

2. Manfaatpraktis
   a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawanLKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan.Adapun penjelasa nuntuk setiap variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya yang kuat dalam sebuah perusahaan, maka dapat diperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan jika budaya organisasi lemah maka akan menghasilakan kinerja karyawan yang kurang baik. Umar (2010: 207) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Regina (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja maka akan memperoleh kinerja yang maksimal. Sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) menyatakan bahwa motivasi dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Riska (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensai yang tinggimaka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan dengan pemberian kompensasi yang rendah kinerja karyawan akan mengalami

penururnan. Handoko(2005:21), menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang kepada karyawan atas pekerjaan (fisik atau pikiran) yang telah dilakukan untuk organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d) Pengaruh Budaya Organisai, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk sebesar 60%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain budaya organisasi, motivasi dan kompensasi, kinerja karyawan juga ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 40. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain budaya organisasi, motivasi dan kompensasi masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuktercapai maksimal, maka harus memahami faktor-faktor kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian Regina (2014) yang menyatakan bahwa

budaya organisasi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

a. Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.
b. Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.
c. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.

Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan LKMA Amanah Mandiri Kabupaten Nganjuk.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian :suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Fahmi, Irham.2010.*Manajemen Kinerja*.Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham.2014.*Manajemen, teori, kasusdansolusi*.Bandung: Alfabeta.

Handoko, T. Hani.2007. *Manajemen*. Edisi 2.Yogyakarta: BPFE UGM

Mathis, Robert L. dan Jackson H.2006.*Human Resource* (*Manajemen Sumber Daya Manusia*).Edisi 10.Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti.2009.*Tata Kerjadan Produktifitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju.

Sugiono.2011.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaf dan* R&D.Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy.2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wiraman. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.