



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Institut Kurnia Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada

The Influence of Motivation and Organizational Culture on the Performance of Educators at the Kurnia Institute of Health and Business, Kurnia Jaya Persada

Fitriana Umar^{1*}, Sukmawati Sultan Syahrir², Wildan Adrianto³

^{1,2,3}Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada

*Korespondensi: E-mail: fitrianafu26@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 2 June, 2024

Revised: 14 June, 2024

Accepted: 15 June, 2024

Kata Kunci:

Motivasi;
Budaya Organisasi;
Kinerja

Keywords:

Motivation;
Organizational Culture;
Performance

DOI: 10.56338/jks.v7i6.5506

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dicapai adalah (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja staf pengajar. (2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja staf pengajar. Populasi penelitian adalah staf pengajar Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada. Analisis data yang digunakan adalah SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja staf pengajar Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Institut dalam hal ini Institut Kurnia Jaya Persada perlu meningkatkan peran budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar.

ABSTRACT

The research objectives achieved were (1) to determine the influence of motivation on the performance of teaching staff. (2) to identify the influence of organizational culture on the performance of teaching staff. The research population is the teaching staff of the Kurnia Jaya Persada Institute of Health and Business. The data analysis used is SPSS. Based on the research results, the motivation variable (X1) has an effect on the performance of the teaching staff at the Kurnia Jaya Persa Institute of Health and Business and the Organizational Culture variable (X2) has a positive effect on the performance of the teaching staff. All research variables simultaneously influence the performance of the Kurnia Jaya Persada Institute of Health and Business teaching staff, while the rest are influenced by other factors not included in this study. Thus, the Institute, in this case the Kurnia Jaya Persada Institute, needs to increase the role of a strong organizational culture so that it can improve the performance of teaching staff.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu system yang didalamnya memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda dalam menjalankan roda perekonomian tentunya organisasi memerlukan sumber daya manusia yang cerdas, telaten, inovatif dan kreatif. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi agar aktivitas manajemen dapat berjalan secara sistematis. Peran pemimpin sangatlah berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi salah satu cara yang ditempuh adalah dengan cara

meningkatkan motivasi serta mengadakan training atau pelatihan agar dapat mengelola organisasi sebaik mungkin sehingga impactnya adalah kinerja karyawan semakin meningkat. istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” yang artinya mendorong atau menggerakkan. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan instansi akan tercapai. menurut (Nurhayati and Patadungan 2022) dalam (Patadungan and Maming 2022) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan Artinya, dengan pemberian kompensasi dan pembinaan disiplin, maka tenaga pendidik tersebut perlu diberi motivasi, agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi Lembaga Pendidikan ini. Tujuan ini akan sulit dicapai bila para karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. (Bustamin, Triwati, and Fadhil 2023).

Insititut kurnia jaya persada merupakan Lembaga Pendidikan dengan jumlah tenaga pendidik yang relatif banyak maka dari itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang maju. Apabila diantara tenaga pendidik tidak sering mengikuti arahan serta pelatihan ,maka dapat dipastikan kinerja tenaga pendidik dapat menurun, karena kurangnya motivasi atau pelatihan, keterampilan, dan sikap dari tenaga pendidik untuk memenuhi tujuan dari lembaga pendidikan ini. tentunya kinerja seseorang dapat dilihat dari keefektifan manajemen dalam mengelola dan menfungsikan segala unsur yang ada dalam perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan merupakan gambaran tentang kondisi kinerja yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan jenis data primer yakni data yang diperoleh dari secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada Lembaga Pendidikan Insititut Kurnia Jaya Persada. Sumber data dalam penelitian ini: 1) Lembaga Pendidikan Institut Kurnia Jaya Persada dan 2) penelitian terdahulu.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh tenaga pendidik yang bekerja di Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada. Yang berjumlah 50 orang dan pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh (metode sensus) sampling yang Dimana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 tenaga pendidik.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tersebut, maka penelitian ini meggunakan metode yaitu: Kuesioner: bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden atas daftar pertanyaan tersebut. Observasi: bentuk metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada Perusahaan yang bersangkutan.

HASIL

Dalam penelitian ini penulis membuktikan dan dapat menjelaskan hubungan kausal antar variable melalui pengujian hipotesis yakni menjelaskan pengaruh variable bebas yakni motivasi (X1), Budaya organisasi (X2), terhadap variable tidak bebas yaitu kinerja tenaga pendidik (Y) dengan operasional variable penelitian yang dinyatakan dalam tabel 1. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Indikator	Ukuran / skala
Motivasi	1. Kebutuhan fisik	Likert /ordinal

	2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	
	3. Kebutuhan sosial	
	4. Kebutuhan akan penghargaan	
	5. Kebutuhan perwujudan diri	
	6. Membentuk keahlian	
Budaya organisasi	1. Peraturan	Likert / ordinal
	2. jarak dengan atasan	
	3. kepercayaan	
	4. profesionalisme	
	5. Orientasi tim	
	6. Perhatian secara detail	
Kinerja	1. Kualitas	Likert / ordinal
	2. Kuantitas	
	3. keandalan	
	4. sikap	
	5. efektivitas penggunaan sumber daya	

DISKUSI

Data penelitian berskala ordinal. hasil skor jawaban responden tenaga pendidik (dosen) dilihat dengan skala likert-5, sehingga untuk kepentingan analisis, dilakukan konversi data ke skala interval dengan MSI. Hasil verifikasi data terbukti memenuhi ketentuan tentang validitas dan realibilitas alat ukur, Dimana 50 data tenaga pendidik, rata-rata validitas item pernyataan yang mengukur variable, dan Tingkat realibilitasnya disajikan dalam Tabel 2. Descriptive Statictis.

Tabel 2. Deskriptive Statictis

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	50	21.00	30.00	27.4800	2.12122
Budaya Organisasi	50	14.00	20.00	18.8000	1.57791
Kinerja	50	22.00	30.00	27.3800	1.78303
Valid N (listwise)	50				

Analisis Deskriptif data penelitian

Analisis deskriptif menunjukkan gambaran mengenai data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner dari 50 dosen di Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada, diperoleh jawaban dari variabel bebas motivasi, budaya organisasi, dan variabel terikat kinerja tenaga pendidik Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada. Dimana pada variabel motivasi (X1) nilai minimum adalah 21.00 dan nilai maximum adalah 30.00 dan Mean sebesar 27.4800. Kemudian pada variabel budaya organisasi (X2)

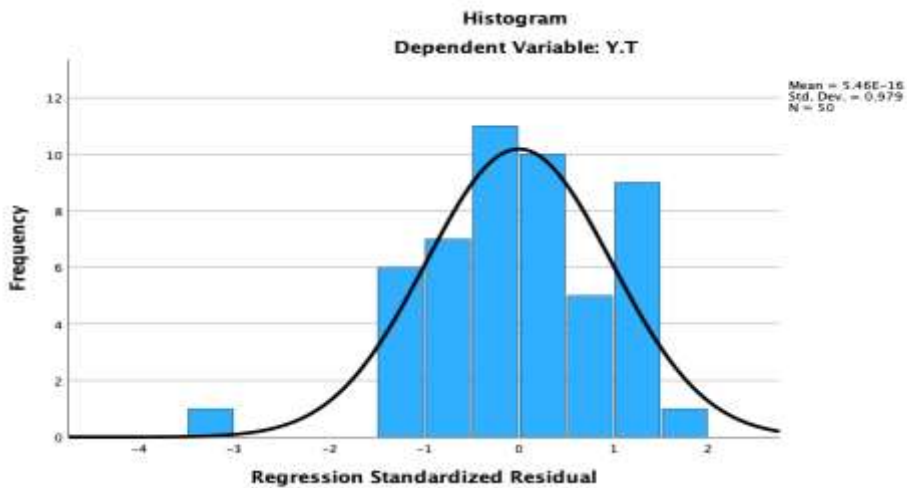
nilai minimum adalah 15.00, nilai maximum adalah 20.00 serta nilai Mean adalah 18.8000 dan variabel kineja (Y) Dimana nilai minimum adalah 22.00, nilai maximum adalah 30.00 dan nilai mean 27.3800.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.74911027	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.069	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.750	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.739
		Upper Bound	.762
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

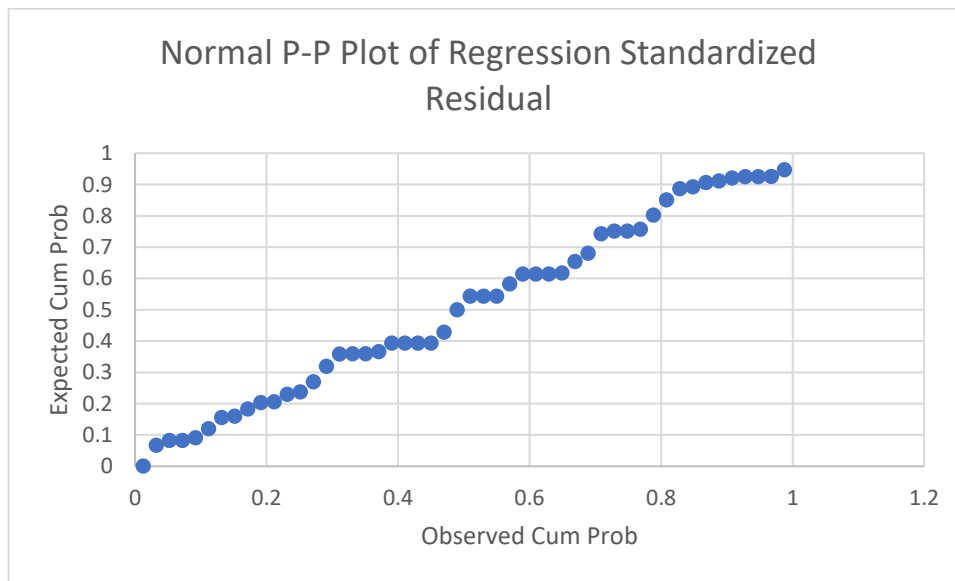
Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 200. Karena *Asymp. Sig (p-value)* 200 lebih besar daripada α (0,05) maka dapat diinterpretasikan bahwa residual dari model telah berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Grafik histogram pada gambar 1 menunjukkan data ril membentuk garis kurva cenderung simetri (u) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Grafik normalitas P-P Plot pada gambar 2 diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Uji normalitas secara statistic perlu dilakukan untuk memastikan apakah data benar-benar telah terdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistic menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut jika nilai signifikansi > 0,05. Maka data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga mendukung pernyataan yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhirnya hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Umar and Sari 2023) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Institut Kurnia Jaya Persada. Hal ini ditunjukkan dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (x2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2010 :6) menyatakan bahwa budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai

budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.(Sunusi and Sahrir 2022) .(Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018) mengemukakan “ ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja”. Demikian juga menurut Wilda dan Azra (2007), Mulyadi dkk (2012), Gultom (2014) dalam penelitiannya megungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variable ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Dapat dilihat dari nilai signifikansinya $< 0,05$ yakni sebesar 200 maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada. artinya bahwa apabila motivasi tinggi maka kinerja tenaga pendidik Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada akan meningkat. 2) Dilihat dari hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) tenaga pendidik Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada akan meningkat.

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi tendik agar semangat dalam bekerja dan meningkatkan kreatifitas dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan sebagai dosen, tenaga pendidik juga melakukan interaksi antar sesama tenaga pendidik serta memberikan dorongan kepada tenaga pendidik bahwa budaya organisasi yang kuat diciptakan agar para karyawan dapat lebih percaya diri tanpa melihat perbedaan yang ada dan membantu para tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas baik dalam jenjang karir maupun dalam kualitas pekerjaan yang dikerjakan.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, keterbatasan yaitu

- a. Hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran responden dalam menjawab kuesioner penelitian.
- b. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden daapt mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat melakukan wawancara. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan wawancara pada saat pekerja seang istirahat.
- c. Kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini hanya menghubungkan variabel-variabel yang diperkirakan memiliki hubungan dengan variable dependen, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel lain yang belum masuk kerangka konsep.

DAFTAR PUSTAKA

- Bustamin, Syamsumar, Ika Triwati, and Aqila Al Afif Fadhil. 2023. “Pendampingan Pelatihan Dalam Mengimplementasikan ‘Game Edukasi Mengenal Pendidikan Kewarganegaraan’ Di Smkn 1 Makassar.” *As-Sidanah : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5(2): 417–40. doi:10.35316/assidanah.v5i2.417-440.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan

- Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1): 9–25. doi:10.36778/jesya.v1i1.7.
- Nurhayati, Nurhayati, and Hendriawan Patadungan. 2022. “Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kab. Luwu.” *Jurnal Mirai Management* 7(2): 440–50.
- Patadungan, Hendriawan, and Rian Maming. 2022. “YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Walikota Makassar.” *YUME : Journal of Management* 5(2): 440–55. doi:10.2568/yum.v5i2.2642.
- Sunusi, Agusalm, and Sukmawati Sultan Sahrir. 2022. “Indikator Keuangan Yang Memengaruhi Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Kementerian Agama Kabupaten Luwu.” *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 5(1): 01–10. doi:10.57178/paradoks.v5i1.80.
- Umar, Fitriana, and Ema Sari. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Summa Mandiri Sejahtera.” *Jurnal Mirai Management* 8(1): 77–83.