

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ADMINISTRATIF UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Oleh:
Arief Darmawan, SE.,MM^{*)}

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Budaya organisasi, Kompensasi, dan Motivasi secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia dan variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia?

Metode sampling yang ditempuh adalah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana (Simple Random Sampling), data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel minimal dalam penelitian ini yang harus diambil minimal 82 orang. Analisis Data dilakukan dengan menggunakan Regresi Linera Berganda, dan diolah menggunakan Software SPSS 10.0 for Windows

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan umum bahwa: secara parsial Budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara bersama-sama budaya organisasi, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia. Dari ketiga variabel yang mempengaruhi produktivitas, Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Institusi pendidikan di Indonesia pada umumnya dan Jogjakarta pada khususnya saat ini menghadapi persaingan yang semakin keras. Kompetisi untuk dapat memenangkan persaingan tidak hanya berlangsung antar Institusi pendidikan dalam negeri saja. Masuknya institusi pendidikan asing juga meningkatkan persaingan dan harus menjadi salah satu pertimbangan institusi

^{*)} Arief Darmawan, SE.,MM adalah Dosen Program Diploma 3 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

pendidikan dalam negeri dalam menentukan strategi organisasinya. Untuk itu institusi pendidikan dituntut dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang telah berubah dengan cepat tersebut (Budiyati, 2006). Universitas Islam Indonesia sebagai salah satu bentuk industri jasa juga merasakan dampak tuntutan akan keunggulan kompetitif

Untuk tetap menjaga kesinambungan sebuah organisasi mensyaratkan kesiapan sumber daya manusia yang berkualitas. Demikian juga dengan Universitas Islam Indonesia sebagai salah satu institusi yang bertanggungjawab terhadap penyiapan SDM yang berkualitas mengharuskan UII untuk terlebih dahulu menyiapkan dirinya baik karyawan edukatif maupun administratif. Untuk itu pengelolaan manajemen SDM tidak bisa diabaikan begitu saja, karena ketersediaan SDM yang berkualitas pada akhirnya akan membawa produktivitas karyawan secara optimal.

Manusia sebagai salah satu bagian organisasi atau perusahaan dan penggerak kegiatan perusahaan yang merupakan sumber daya dalam kegiatan organisasi, juga merasakan dampak upaya organisasi yang melakukan penyesuaian dengan lingkungannya. Dengan keunggulan dan kemampuan yang dimilikinya, manusia dapat menjadi faktor penentu kelebihan suatu organisasi terhadap organisasi yang lainnya.

Produktivitas manusia menjadi penting untuk membantu tercapainya usaha organisasi menjadi efektif dan efisien. Kinerja organisasi yang efektif dan efisien akan membantu organisasi dalam bersaing dengan organisasi lainnya. Hingga perusahaan harus berupaya mendorong agar produktivitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan menjadi lebih baik.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja secara umum. Kotter dan Heskett mengatakan bahwa budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi (Munandar dalam Budiyati, 2006). Budaya organisasi yang kuat, dinamis dan adaptif merupakan model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi (Lako, 2002). Budaya yang kuat akan mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku individu sehingga pelaku organisasi mampu mencapai tujuan. Budaya organisasi yang dinamis dan adaptif akan membuat organisasi bersifat fleksibel dan responsif terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan internal maupun eksternal.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan mengulas mengenai produktivitas kerja karyawan adalah Mulyono (1998), yang mengkaitkan variabel pendidikan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan perguruan tinggi swasta di Jogjakarta dan penelitian Haryani (1998) yang mengkaitkan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tenun setagen di Jogjakarta berdasarkan studi empirik di atas, maka pengembangan yang dilakukan terhadap penelitian ini adalah menambah variabel budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi produktivitas kerja dengan objek penelitiannya adalah Karyawan Administratif pada Universitas Islam Indonesia.

Pengambilan karyawan Administratif sebagai sampel penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan, bahwa produktivitas kerja mereka akan sangat mempengaruhi keberhasilan institusi pendidikan dalam menjalankan Catur Darma Perguruan Tinggi, yaitu memberikan layanan terbaik pada *stakeholdernya*.

Studi ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

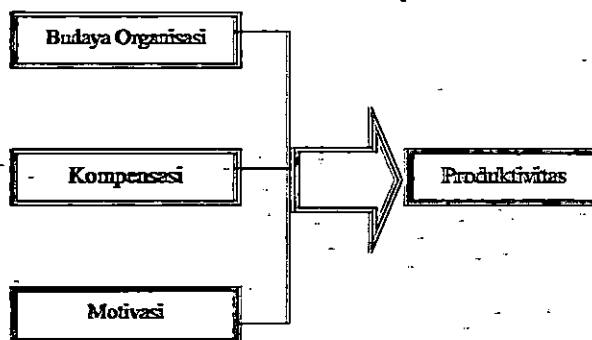
1. Apakah Budaya organisasi, Kompensasi, dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia ?
2. Apakah Budaya organisasi, Kompensasi, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia ?
3. Variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah budaya, kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Administratif di Universitas Islam Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah budaya, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Administratif di Universitas Islam Indonesia
3. Untuk mengetahui variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Administratif di Universitas Islam Indonesia

D. KERANGKA PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berpijak dari temuan-temuan empiris yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya serta teori-teori pendukung yang relevan, maka penelitian ini menurunkan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian di depan menjelaskan bahwa produktifitas karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia di pengaruhi oleh variabel-variabel antara lain budaya organisasi, kompensasi dan motivasi karyawan.

- Penelitian ini diharapkan dapat membuktikan hipotesis sebagai berikut :
1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan
 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan
 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan
 4. Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan
 5. Terdapat variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

E. PENELITIAN SEBELUMNYA

Penelitian Mulyono dengan Judul " *Analisis Faktor-faktor Motivasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan, Perguruan Tinggi Swasta Kpotertis V Propinsi Daerah Istimewa Jogjakarta*" bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor motivasi dengan produktivitas kerja para karyawan. Peneliti mendapatkan temuan empiris bahwa 92 % penyebab naik turunnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi kerja, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan 8 % sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Penelitian Ariyanti dengan Judul " *Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan Gaji, Kepuasan kerja, gender dan Pendidikan dalam Produktivitas Kerja Staf Akunting*" : Studi Empiris" bertujuan untuk menguji dan mengidentifikasi kembali hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan gaji, hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi, dan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan latar belakang pendidikan. Penelitian tersebut menghasilkan beberapa temuan empiris yaitu : 1) Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan gaji, 2) terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan motivasi, 3) terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan latar belakang pendidikan, penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan antara Budaya organisasi dengan Kepuasan gaji, Motivasi dan latar belakang pendidikan terhadap Produktivitas.

F. METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Variabel untuk penelitian ini terdiri dari empat variabel yang diklasifikasikan sebagai berikut : Variabel independen yaitu : budaya organisasi, motivasi dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen yaitu : produktivitas kerja karyawan.

2. Populasi dan Pemilihan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga tetap administratif atau karyawan yayasan di Universitas Islam Indonesia Jogjakarta yang terdiri, karyawan administratif, kepala-kepala divisi, dan kepala urusan dan tersebar pada berbagai unit-unit organisasi, baik pada level universitas maupun fakultas. Jumlah karyawan tetap administratif adalah sebanyak 386 (Biro SDM UII, 2007).

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode sampling yang ditempuh adalah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*), dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Solvin dalam Umar (2001) dengan menggunakan rumus $n = N / 1 + N e^2$ dimana :

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Prosentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir.

Dengan jumlah karyawan administratif sebanyak 386 orang, maka jumlah sampel minimal yang harus diambil jika diasumsikan besarnya e adalah 10% maka secara matematis jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah : $386 / (1 + 386 \times 0,1^2) = 82$ orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Kuisisioner berisi pertanyaan yang ditujukan kepada responden, item kuisisioner adalah tipe pilihan ganda dengan menggunakan skala likert. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban, setiap pertanyaan disediakan empat alternatif jawaban, yaitu : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), RR (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Setiap skor diberi jawaban numerik untuk dapat menentukan derajat favourableness. Skor numerik atas jawaban responden tersebut terdiri atas 5 poin yaitu skor yang berurutan dari angka 1-5.. Kuisisioner penelitian terdiri dari 10 Pertanyaan tentang Budaya Organisasi, 10 Pertanyaan tentang kompensasi, 10 Pertanyaan tentang Motivasi dan 20 Pertanyaan tentang Produktivitas Kerja.

b. Wawancara

Dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada responden, apabila jawaban dari kuesisioner tidak jelas.

c. Dokumentasi

Yaitu dengan melihat data-data yang sudah ada pada obyek penelitian.

F. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendeteksi apakah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data itu benar-benar sahih atau tidak. Untuk menguji validitas digunakan teknik korelasi produk moment angka besar (Karl Pearson) dengan rumus sebagai berikut (Mustafa 2000) :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program spss 10 for windows. Pengujian ini diawali dengan melakukan uji coba instrumen penelitian atau alat ukur penelitian pada 30 responden yang memiliki karakteristik sama dan tidak termasuk dalam sampel penelitian. Langkah-langkah yang ditempuh untuk melakukan uji validitas adalah (Santoso 2000) :

- a) Menentukan hipotesis
 Ho = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor
 H1 = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor
- b) Menentukan nilai r tabel
 Dengan jumlah kasus sebanyak 30 maka diperoleh besarnya $df = 30 - 2 = 28$. Jika tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5% maka besarnya r adalah 0.2327
- c) Mencari r hasil
 r hasil pada tiap item dapat dilihat dari pada kolom *corrected item-total correlation*.
- d) Mengambil keputusan
 - Jika r hasil positif, $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, maka butir tersebut valid
 - Jika r hasil positif, $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, maka butir tersebut tidak valid

Hasil *try out* menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian tidak semuanya valid yaitu butir 9 pada variabel budaya (X1), butir 7, 9 dan 10 pada variabel kompensasi (X2) dan butir 10 pada variabel motivasi (X3) Karena butir-butir pertanyaan tersebut tidak sah (Valid) dalam mengukur variabel produktifitas karyawan administratif di UII, maka untuk penyebaran kuisioner yang sesungguhnya seluruh item pertanyaan dari variabel Y di dikeluarkan dari variabel penelitian.

Pengujian validitas pada kuisioner sesungguhnya yang berjumlah 85 responden diperoleh besarnya r tabel 0,1279 ($df = 85$ dan $\alpha = 5\%$). Hasil pengujian menunjukkan terdapat satu butir pertanyaan pada variabel motivasi yang tidak valid yaitu (X3.9) sehingga untuk proses pengolahan data pada tahap berikutnya butir pertanyaan tersebut tidak dipergunakan kembali. Hasil dari pengujian

validitas untuk masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan pada Variabel Produktifitas (Y)

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Produktifitas (Y)

Butir	R-stat	R-tabel	Keterangan
Y1	.4964	0,1279	Valid
Y2	.5935	0,1279	Valid
Y3	.4592	0,1279	Valid
Y4	.4240	0,1279	Valid
Y5	.4617	0,1279	Valid
Y6	.5664	0,1279	Valid
Y7	.5178	0,1279	Valid
Y8	.4959	0,1279	Valid
Y9	.5732	0,1279	Valid
Y10	.4856	0,1279	Valid
Y11	.5922	0,1279	Valid
Y12	.5845	0,1279	Valid
Y13	.5934	0,1279	Valid
Y14	.5387	0,1279	Valid
Y15	.5799	0,1279	Valid
Y16	.5958	0,1279	Valid
Y17	.5700	0,1279	Valid
Y18	.5945	0,1279	Valid
Y19	.4695	0,1279	Valid
Y20	.3756	0,1279	Valid
Y21	.4619	0,1279	Valid

b. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan pada Variabel Budaya (X1)

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Budaya (X1)

Butir	R-stat	R-tabel	Keterangan
X1.1	.5089	0,1279	Valid
X1.2	.2792	0,1279	Valid
X1.3	.3329	0,1279	Valid
X1.4	.2383	0,1279	Valid
X1.5	.4077	0,1279	Valid
X1.6	.1500	0,1279	Valid
X1.7	.2827	0,1279	Valid
X1.8	.4264	0,1279	Valid
X1.10	.3446	0,1279	Valid

c. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan pada Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Butir	R-stat	R-tabel	Keterangan
X2.1	.6497	0,1279	Valid
X2.2	.6131	0,1279	Valid
X2.3	.7150	0,1279	Valid
X2.4	.4078	0,1279	Valid
X2.5	.5717	0,1279	Valid
X2.6	.2367	0,1279	Valid
X2.8	.6595	0,1279	Valid

d. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan pada Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Butir	R-staf	R-tabel	Keterangan
X3.1	.5612	0,1279	Valid
X3.2	.2573	0,1279	Valid
X3.3	.6049	0,1279	Valid
X3.4	.7491	0,1279	Valid
X3.5	.6310	0,1279	Valid
X3.6	.7443	0,1279	Valid
X3.7	.5416	0,1279	Valid
X3.8	.5469	0,1279	Valid
X3.9	.0469	0,1279	Tidak Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan atau tingkat presisi dan tingkat keajegan konsistensi suatu alat ukur. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari angket, digunakan teknik belah. Selanjutnya dicari koefisien alpha dari cronbach, Mustafa (2000) menyebutkan bahwa untuk mencari koefisien alpha menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{N (r_{12})}{1 + ((r_{12}) (n - 1))}$$

r_{12} = Mean korelasi antar item

n = Banyaknya item yang di uji

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program spss 10 for windows. Langkah yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan hipotesis
Ho = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor
H1 = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor
- b) Menentukan nilai r tabel
R tabel diperoleh dengan mencari df (banyaknya kasus-2) dan menentukan taraf signifikansi yang akan dipakai.
- c) Mencari r hasil
r hasil adalah nilai Alpha (terletak di akhir ouput)

- d) Mengambil keputusan
 - Jika r hasil positif, $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir tersebut reliabel
 - Jika r hasil positif, $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir tersebut tidak reliabel

Uji coba kuisioner pada 30 responden diperoleh nilai $r = 0.2327$, jika dibandingkan dengan nilai Apha maka semua butir dalam pertanyaan adalah reliabel, dimana $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ (Lampiran). Demikian halnya dengan butir-butir pertanyaan pada kuisioner sesungguhnya yang berjumlah 85 responden diperoleh $r_{\text{tabel}} 0,1279$, sehingga seluruh item pertanyaan dalam kuisioner adalah reliabel (Tabel 5.)

Tabel 5
Uji Reliabilitas Kuisioner

Variabel	Nilai Alpha	R-tabel	Keterangan
Y	.9011	0,1279	Reliabel
X1	.6268	0,1279	Reliabel
X2	.8118	0,1279	Reliabel
X3	.7807	0,1279	Reliabel

3. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Untuk menguji ada tidaknya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel idependen yang lain. Untuk mendeteksi adanya multikolenieritas dapat dilihat melalui dua pedoman yaitu :

- a. Besaran VIF (Variance Inflation Faktor dan Tolerance)
 - Jika besaran VIF berkisar pada angka 1 maka tidak terjadi multikolinearitas.
 - Jika angka Tolerance mendekati 1 maka tidak terjadi multikolinearitas
- b. Besaran korelasi antar variabel independen
Koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat maka terjadi problem multikolenieritas.

Pengujian multikolenieritas dilakukan dengan program SPSS 11 for windows dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Multikolenieritas (Coefficients)

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.555	1.800
	X2	.944	1.059
	X3	.569	1.756

a Dependent Variable: Y

Tabel 7
Uji Multikolenieritas (Coefficient Correlations)

Model			X3	X2	X1
1	Correlations	X3	1.000	-.176	-.656
		X2	-.176	1.000	.234
		X1	-.656	.234	1.000
	Covariances	X3	1.544E-02	-1.384E-03	-1.163E-02
		X2	-1.384E-03	3.987E-03	2.113E-03
		X1	-1.163E-02	2.113E-03	2.038E-02

a Dependent Variable: Y

Pada bagian Coefficient dari tabel di atas nampak bahwa untuk ketiga variabel masing-masing mempunyai nilai VIF : budaya (1.800), kompensasi (1.059) dan motivasi (1.756). Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat multikoleniaritas pada variabel budaya dan motivasi karena angkanya jauh diatas angka 1. Begitupun juga jika dilihat dari nilai tolerance pada masing-masing variabel yaitu budaya (0.555), kompensasi (0.944) dan motivasi (0.569), maka budaya dan motivasi terdapat problem multikolenieritas karena nilai tolerancenya jauh dibawah angka 1. Pada tabel bagian kedua juga memperlihatkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara budaya dan motivasi dimana angka korelasinya sebesar 0.656, Syarat suatu model regresi terbebas dari asumsi multikolenieritas adalah korelasi antar variabel independen harus lemah (dibawah 0,5). Salah satu metode untuk menghilangkan pengaruh multikoleniaritas adalah dengan menghilangkan atau mengeluarkan salah satu variabel dalam model yang saling berkolerasi kuat yaitu budaya dan motivasi. Dengan menghilangkan variabel budaya diperoleh output seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 8
Uji Multikolenieritas (Coefficients)

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X2	.999	1.001
	X3	.999	1.001

a Dependent Variable: Y

Tabel 9
Uji Multikolenieritas (Coefficient Correlations)

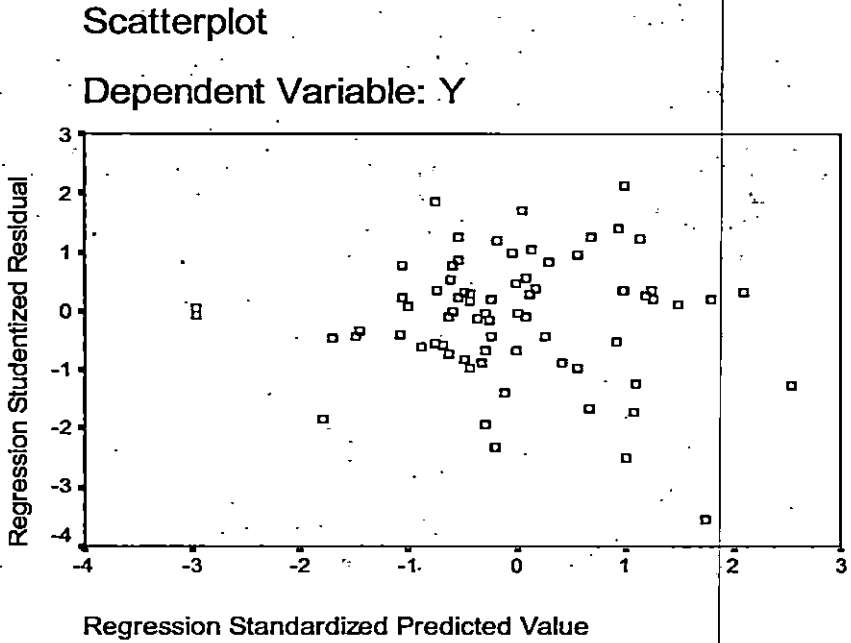
Model			X3	X2
1	Correlations	X3	1.000	-.031
		X2	-.031	1.000
	Covariances	X3	8.701E-03	-1.756E-04
		X2	-1.756E-04	3.726E-03

a Dependent Variable: Y

Pada bagian Coeficient dari tabel diatas nampak bahwa nilai VIF dari variabel kompensasi sebesar (1.001) dan motivasi (1.001). Angka tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terbebas dari problem multikoleniaritas karena angkanya mendekati angka 1. Begitupun juga jika dilihat dari nilai tolerance variebel kompensasi (0.999) dan motivasi (0.999), maka kompensasi dan motivasi tidak terdapat problem multikolenieritas karena nilai tolerancenya jauh dibawah angka 1. Pada tabel bagian kedua memperlihatkan bahwa korelasi antara kompensasi dan motivasi adalah lemah yaitu sebesar dimana angka korelasinya sebesar 0.031, jauh dibawah 0,5.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun apabila variansnya berbeda di sebut heteroskedastisias. Uji heteskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 10.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik diatas terlihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas, dimana titik-titik tersebut tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga bisa dikatakan model regresi yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.

5. Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini, metode analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda. Karena variabel budaya (X1) dan motivasi (X3) terdapat korelasi yang kuat atau terkena problem multikolinieritas maka variabel budaya dikeluarkan dari model penelitian sehingga model persamaan linear adalah :

$$Y = b_0 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien penjelas masing-masing input nilai parameter.

Hasil regresi selengkapnya terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 10
Hasil Regresi

Variabel penjelas	Koefisien regresi	Standar error	T statistik	Koef Korelasi Parsial	Koef. Determinasi Parsial
Konstata	2.432	.418	5.811		
X2	-.03256	.061	-.533	-.059	0.0035
X3	.424	.093	4.545	.449	0.2016
R ²	.202				
R	.450				
F-Stat	10.406				

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Persamaan regresi berganda yang dapat dibentuk berdasarkan print out data adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,432 - 0.03256 X2 + 0.424X3$$

Dari persamaan regresi tersebut interpretasi koefisien variabel regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien konstata menunjukkan angka sebesar 2,432. Secara statistik hal ini bermakna jika variabel independen yaitu kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) dianggap tidak ada (nol) maka produktifitas kerja karyawan administratif Uil adalah sebesar 2,5 %
- 2) Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 0.0325 dan bertanda negatif. Artinya, terdapat hubungan yang berlawanan arah antara kompensasi dan produktifitas kerja karyawan administratif Uil. Sehingga jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1% maka produktifitas kerja karyawan administratif Uil akan turun sebesar 0.0325%
- 3) Koefisien regresi variabel Motivasi (X3) adalah sebesar 0.424 dan bertanda positif. Artinya, terdapat hubungan searah antara motivasi dan produktifitas kerja karyawan administratif Uil. Sehingga jika terjadi kenaikan motivasi sebesar 1% maka produktifitas kerja karyawan administratif Uil akan naik sebesar 0.44%

6. Koefisien Determiniasi Berganda (R Square) dan Koefisien Korelasi Berganda

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0.202. Secara statistik ini

bermakna bahwa variabel budaya kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variasi variabel produktifitas kerja (Y) sebesar 20,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang dipergunakan. Sedangkan nilai koefisien korelasi berganda menunjukkan angka sebesar 0.451. Artinya, korelasi antara budaya kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X5) dan produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 45% dan dapat dikatakan bahwa korelasi antara variabel dependen dan variabel independen adalah lemah.

7. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

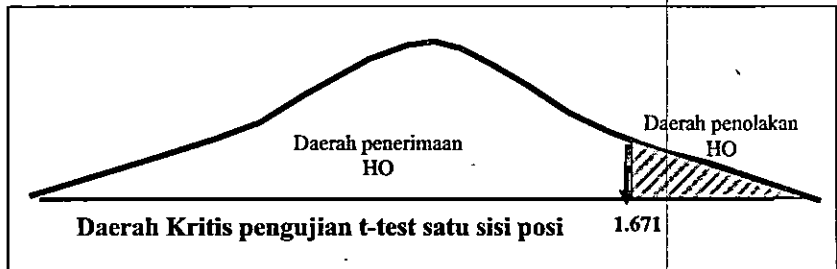
1) Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji t-statistik.

Dengan tingkat alpha 5% dan $df = 82$ pengujian satu sisi (*one tail significant*), diperoleh t-tabel sebesar 1.645. Nilai t-hitung dari ketiga variabel independen masing-masing adalah :

§ Budaya Organisasi (X1): -0.296

§ Kompensasi (X2) : -0.585

§ Motivasi (X3) : 3.606



Gambar 4 Daerah Kritis pengujian t-test satu sisi positif

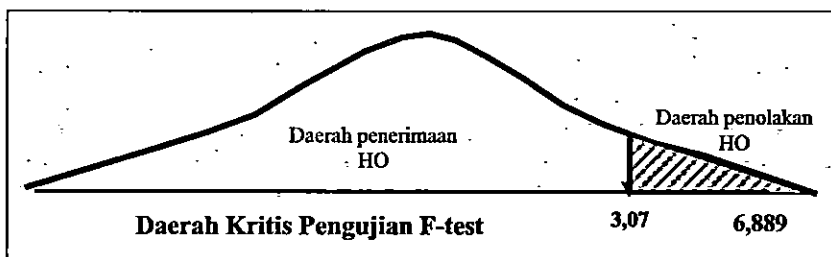
2) Pengambilan keputusan

Jika dilihat dari besarnya nilai t-statistik pada ketiga variabel independen, tampak bahwa secara parsial hanya variabel motivasi (X3) yang nilai t-statistik > nilai t-tabel sehingga masuk dalam wilayah penolakan H_0 , artinya secara statistik variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan administratif UII. Sementara itu dua variabel independen yang lainnya yaitu budaya dan kompensasi mempunyai nilai t-statistik masing masing adalah -0.296 dan 0.585, artinya angka t-statistik < t-tabel sehingga masuk dalam daerah penerimaan H_0 . Hal ini membuktikan variabel budaya (X1) dan kompensasi (X2) secara parsial tidak mempunyai signifikansi pengaruh terhadap produktifitas karyawan administratif UII. Dengan demikian, hasil pengujian ini menyanggah hipotesis pertama dari penelitian yang menyebutkan bahwa variabel budaya (X1) dan kompensasi (X2) dan motivasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan administratif UII.

8. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

Untuk melihat apakah seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara serempak dilakukan uji F-statistik, adapun langkah-langkah pengujiannya adalah :

- 1) Menentukan hipotesis
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, variabel-variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.
 $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependennya.
- 2) Menetapkan daerah kritis melalui F-tabel dan mencari nilai F-hitung
 Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ diperoleh besarnya F tabel (k-1, n-k) adalah 3,07 sementara itu nilai F hitung adalah 6.889.



Gambar 5

- 3) Pengambilan keputusan
 Karena nilai F-hitung > F-tabel, maka F-hitung berada di daerah penolakan H_0 , sehingga secara serentak variabel independen yaitu budaya kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja (Y). Dengan demikian, hasil pengujian ini mendukung hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa budaya kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y)

9. Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi Secara Parsial

Untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel (X) terhadap variabel (Y) digunakan analisis korelasi parsial. Sementara itu untuk mengukur seberapa besar prosentase pengaruh secara parsial antara satu variabel (X) terhadap variabel (Y) digunakan analisis koefisien determinasi parsial.

- 1) Korelasi antara budaya (X1) dan produktifitas Karyawan(Y).
 Nilai koefisien determinasi parsial dari variabel budaya adalah sebesar 0.0011, artinya secara parsial variabel budaya menyumbang pengaruh terhadap produktifitas karyawan administratif Ull sebesar 0,1%.

- 2) Korelasi antara variabel Kompensasi (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y)
Nilai koefisien determinasi parsial dari variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 0.0043, artinya secara parsial kompensasi menyumbang pengaruh terhadap produktifitas karyawan administratif UII sebesar 0,4%.
- 3) Korelasi antara variabel motivasi (X3) dan produktifitas karyawan (Y)
Nilai koefisien determinasi parsial dari variabel motivasi (X3) adalah sebesar 0.1281, artinya secara parsial variabel motivasi menyumbang pengaruh terhadap produktifitas karyawan administratif UII sebesar 12,8%. Dari hasil analisis korelasi dan pengaruh secara parsial diatas, tampak bahwa variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktifitas karyawan administratif UII (Y) adalah variabel motivasi (X3) dengan pengaruh sebesar 12,8%. Selengkapnya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 11
Dominasi Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Peringkat	Variabel independen	Prosentase pengaruh.
1	Budaya (X1)	0,01%
2	Kompensasi (X2)	0,04%
3	Motivasi (X3)	12,8%

F. KESIMPULAN

- a. Secara simultan melalui uji f diketahui bahwa variabel **Budaya Organisasi**, kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal itu terlihat dari nilai uji f, dimana nilai f hitung = 6,889 diatas nilai f tabel = 3,07
Nilai koefisien determinasi sebesar 20,3 %, hal ini menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja karyawan administratif hanya bisa dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi sebesar 20,3 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 20,3\% = 79,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang dipergunakan.
- b. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja tetapi negatif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi dengan variabel produktivitas kerja berpengaruh positif tidak terbukti.
- c. Motivasi memiliki pengaruh positif, dan signifikan dengan produktivitas kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi dengan produktivitas kerja berpengaruh positif dapat terbukti

- d. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel yang paling kuat dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan administratif di Universitas Islam Indonesia adalah motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. "*Perilaku Organisasi*" PT Dunia Pustaka Jaya., Cetakan pertama., 1995
- Ariyanti, Rahayuningsih Deasy, *Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Motivasi dalam Produktivitas Kerja Staf Akunting : Studi Empiris*, Jurnal Usahawan No. 12/TH XXXV Desember 2006
- As'ad, Moh, *Psikologi Industri*. Cetakan Kedua. Jogjakarta, Liberti
- Bruce, Anne. *How to Motivate Every Employee : 24 Point Penting Seputar Peningkatan Produktivitas di tempat Kerja, Acuan Praktis Meningkatkan kerja Perusahaan.*, PT Buana Ilmu Populer. 2003
- Budiyati, Utik. *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Ahmad Dahlan Jogjakarta*, Tesis Magister Manajemen, 2006
- Djarwanto, dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, BPFE 2000
- Ghazali, Imam, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbitan UNDIP. 2004
- Haryani. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja di Perusahaan Tenun Setagen Ibu Wasil*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No 8 Th.5, Agustus 1998
- Handoko, T.Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. 2000
- Heidjerachman, dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, BPFE. 2002
- Hasibuan Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Pertama. Bumi Aksara 1996.
- Kuncoro, Mudrajat, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga. 2003
- Lakó, Andreas. *Budaya Organisasi dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi*, Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha Jogjakarta, 2002 Latham, Gary P, dan Kenneth N Wexley, *Increasing Productivity Through Performance Appraisal* Addison Wesley publishing Company. Second Edition. 1994)

- Latham, Gary P, dan Kenneth N Wexley, *Increasing Prooductivity Through Performance Appraisal* Addison Wesley publishing Company. Second Edition. 1994)
- Mulyadi, Suyono, *Analisis Faktor-faktor Motivasi Dalam Produktivitas Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah V Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Tesis Program MM UII, 1998
- Mustafa, Zainal, *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, UII. Jogjakarta, 1995
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada Press, 2005
- Pumama, Nursya'bani, *Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Integrasi Perencanaan Strategik dan Perencanaan SDM*, Jumal Usahawan No. 07.TH XXIX Juli 2000
- Reksohadiprojo, Sukanto, T.Hani Handoko; *Organisasi Perusahaan*, BPFE 1997
- Robbin, Stephen P, Terjemahan, *Prilaku Organisasi*, Jilid I, PT Prenhallindo Jakarta, 2001
- Robbin, Stephen P, Terjemahan, *Prilaku Organisasi*, Jilid II, PT Prenhallindo Jakarta, 2001
- Schuler, Randall.S, Susan E Jackson, Terjemahan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Jilid I, Erlangga, 1999
- Schuler, Randall.S, Susan E Jackson, Terjemahan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Jilid II, Erlangga, 1999
- Siagian, Sondang P. *"Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja"*. Penerbit Rineka Cipta, 2002
- Sekaran, Uma, *Research Method for Business: A Skill Building Approach. Fourt Edition, John Willey & Son, New York, 2003*
- Swastha, Basu dan Sukotjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, 1998
- Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Jogjakarta, 2005
- Tampubolon, Manahan,. *Hubungan Loyalitas Karyawan dengan Kelangsungan Organisasi (Survei di STIE Tri Sakti)*, Jurnal Widya Ekonomika, Tahun V, No1 Januari – Juni, 2004
- UU No. 2 th 1989, Gita Setia, Balai Pengembangan Kegiatan Belajar, Jaya Giri lembang, 1989