

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK BINA MADANI

Leni Sugiyanti S.E., M.M., Indah Sukmawati Wijaya

Program Studi Manajemen Pemasaran International, Politeknik Bina Madani

**Correspondence author: Leni Sugiyanti, leni@poltekbima.ac.id, Bekasi, Indonesia.*

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan Mengkaji adanya Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Politeknik Bina Madani. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi dan Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani, karena memiliki t hitung sebesar $4,658 > t$ tabel $2,042$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ dengan menggunakan p -value $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari 5% . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Insentif, Produktivitas kerja

Abstract. *The aim of this research is to determine and examine the influence of organizational culture and incentives on employee work productivity at the Bina Madani Polytechnic. The method used in the research is a quantitative approach. As a result of the data analysis that the author has carried out, the result is that Organizational Culture and Incentives have a positive effect on the work productivity of Bina Madani Polytechnic employees, because it has a t count of $4.658 > t$ table 2.042 and a significance level of 0.000 using a p -value $< \alpha$, namely $0.000 < 0.05$. This shows a significant value of 0.000 , which means the significant value is smaller than 5% . The research results show that organizational culture and incentives influence work productivity.*

Keywords: *Organizational Culture, Incentives, Work Productivity.*

Pendahuluan

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini dan di era perekonomian yang sedang sulit ini, memaksa perusahaan – perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang mereka miliki guna mempertahankan kelangsungan hidup mereka. Apapun jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, Sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan paling strategic dan penting di antara sumber – sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia adalah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya lainnya

Agar tercapai tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Diantara berbagai bentuk dorongan atau rangsangan itu salah satunya dengan mengupayakan Insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir dan Budaya Organisasi yang baik di perusahaan. Insentif dan Budaya Organisasi sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal).

Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan. Budaya organisasi merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja organisasi. Apalagi, di jaman penuh persaingan ini, perusahaan diharuskan untuk memiliki kinerja yang sangat baik agar tak kalah dengan perkembangan zaman. Dan, cara yang paling efektif untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman adalah membangun budaya perusahaan yang unggul.

Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kerja karyawan bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang financial. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitas.

Tinjauan Pustaka

Menurut Luthans dalam Suntoso (2006 : 111) budaya organisasi adalah norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Susanto (2006 : 112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi yaitu :

1. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi
2. Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun sebelumnya.
3. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang – orang yang layak.
4. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Ada 7 dimensi budaya menurut Robbins 2008, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (Innovation and Risk Taking) Tingkat seberapa jauh para anggota organisasi didorong menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna terwujudnya visi.

2. Perhatian pada Detil (Attention to Detail) Tingkat seberapa jauh para anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian untuk detil.
3. Orientasi Hasil (Outcome Orientation) Tingkat seberapa jauh manajemen fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil-hasilnya.
4. Orientasi kepada Para Individu (People Orientation) Tingkat seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada para individu di dalam organisasi.
5. Orientasi Tim (Team Orientation) Tingkat seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim daripada individual.
6. Keagresifan (Aggressiveness) Tingkat seberapa jauh para individu agresif dan kompetitif dari pada "easy going".
7. Stabilitas (Stability) Tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan posisi status quo daripada perubahan organisasi.

Menurut DR. Drs. H.M. Yani., SH., MM (2012:145) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Menurut DR.Drs.H.M.Yani .,SH.,MM (2012;146) Pemberian insentif memiliki tujuan – tujuan tertentu, yaitu :

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Menurut Menurut Sarwoto (2011:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

1. Insentif Material
 - Insentif dalam bentuk uang
 - Insentif dalam bentuk jaminan sosial
2. Insentif non Material

Produktivitas kerja menurut Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI (2017;99) secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke atuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia (2003), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya Produktivitas, antara lain :

a. Knowledge

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi kepada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pendidikan yang tinggi dan pengetahuan yang luas seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Skills

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operational mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan produktif.

c. Abilities

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seorang mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi juga.

d. Attitude

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan, jika kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan – kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai yang memiliki kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

e. Behaviors

Demikian dengan perilaku manusia juga akan di tentukan oleh kebiasaan – kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas kerja dipastikan akan terwujud.

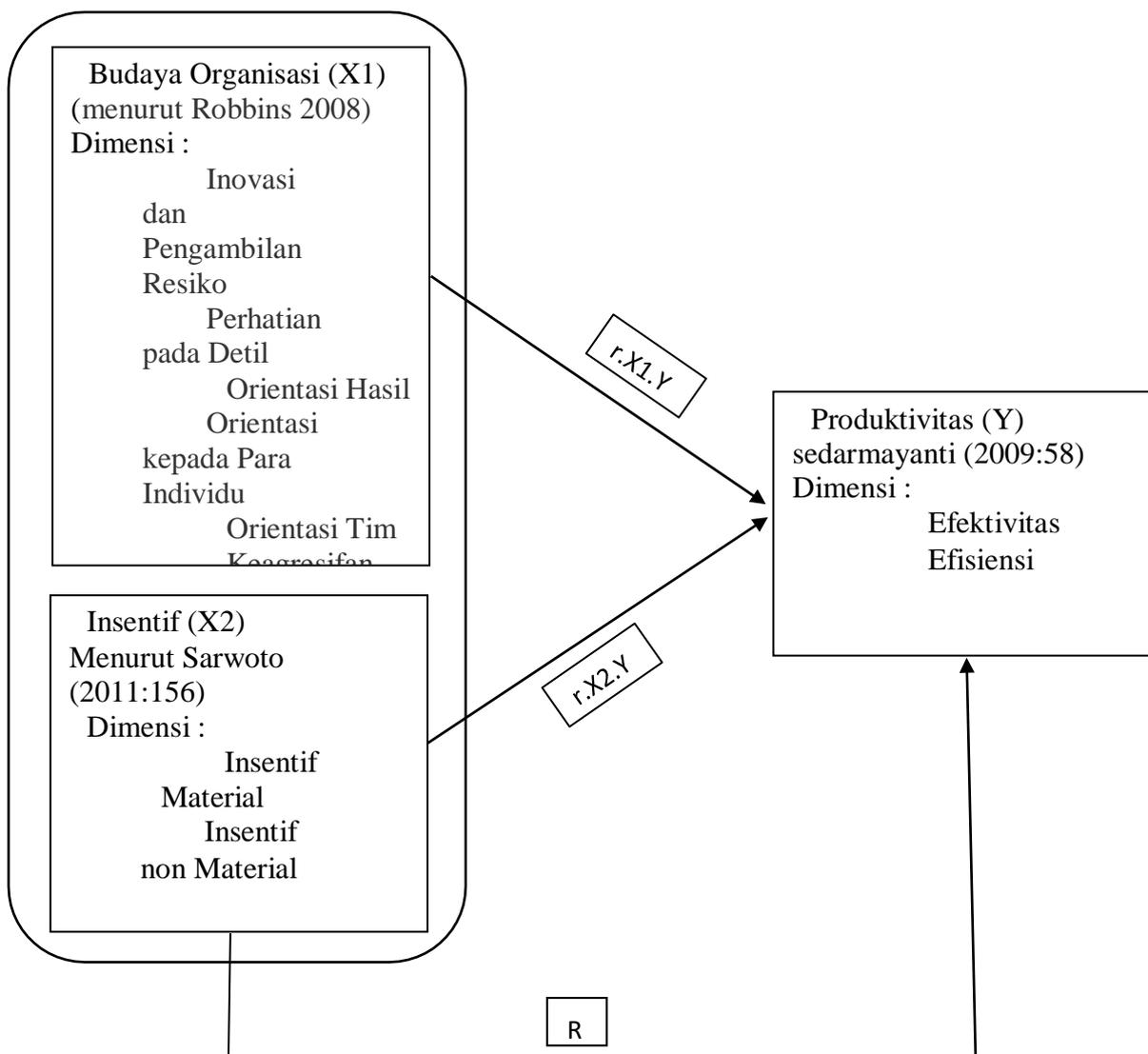
Kerangka Pemikiran

Polietnik Bina Madani adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan yang mengharapkan perusahaan ini mampu memberikan pelayanan terbaik dibidangnya dan dapat menarik konsumen atau mahasiswa untuk bergabung serta mampu memberikan kepuasan sesuai dengan keinginan konsumennya.

Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan insentif dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan pada Politeknik Bina Madani. Dengan demikian kerangka pemikiran yang penulis kemukakan adalah:

Secara sistematis dapat dilihat dari bagan kerangka dibawah ini :

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan Kajian pada Kerangka Pemikiran diatas, maka hipotesis – hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan Politeknik Bina Madani
2. Diduga Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan Politeknik Bina Madani
3. Diduga Budaya Organisasi dan Insentif bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bersesuaian dengan paradigma kuantitatif yaitu sebuah penyelidikan permasalahan yang terjadi pada manusia atau masyarakat yang didasarkan pada pengujian teori yang tersusun dari beberapa variabel yang diukur oleh angka-angka dan dianalisa dengan cara statistik, selain itu waktu untuk menentukan apakah teori yang digunakan untuk memprediksi itu benar atau tidak. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket berupa kuesioner.

Untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi dan korelasi sederhana serta analisis regresi dan korelasi ganda. Hasil perhitungan koefisien korelasi kemudian dibandingkan dengan skala kekuatan hubungan. Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan :

1. Uji Validitas dan Reabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) dan (Uji F)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari seluruh responden berjumlah 30 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang atau 57% dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 43%. Mayoritas karyawan laki-laki lebih banyak persentasenya dibandingkan dengan karyawan perempuan, dikarenakan karyawan laki-laki lebih mudah dalam menyesuaikan waktu dalam bekerja khususnya jika ada kerja tambahan hingga malam hari, maka untuk formasi karyawan organisasi lebih cenderung lebihkan formasi ke karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian, yaitu Budaya Kerja, Insentif dan Produktivitas kerja. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi dan Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani, karena memiliki t hitung sebesar $4,658 > t$ tabel $2,042$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ dengan menggunakan p -value $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari 5% . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Tabel 1

**Uji Normalitas dengan Metode *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,02763368
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.080
	Negative	-,088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Unstandardized Residual

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 5.13 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah $0,200$. Ini mengartikan bahwa nilai yang didapat diatas nilai signifikan yaitu $0,05$ atau 5% . Dengan kata lain variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,713	4,658		1,226	,231
	Budaya Organisasi	,786	,109	,812	7,216	,000
	Insentif	,325	,114	,293	3,748	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari persamaan regresi linear tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,713 yang artinya jika variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Insentif (X_2) bernilai 0 (nol) maka nilai variabel kinerja (Y) adalah 5,713.
2. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,786. Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat, maka Produktivitas kerja akan meningkat. Koefisien juga bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X_2) sebesar 0,325.

Artinya jika variabel Insentif meningkat, maka Produktivitas kerja akan meningkat. Koefisien ini juga bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Insentif dan Produktivitas kerja, semakin tinggi Insentif karyawan makan akan semakin meningkatkan Produktivitas kerja karyawna Politeknik Bina Madani.

Tabel 3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,584	2	202,292	29,623	,000 ^b
	Residual	184,383	66	6,829		
	Total	588,967	68			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Insentif, Budaya Organisasi

Langkah-langkah untuk melakukan uji F yaitu:

1. Hipotesis

H_0 = Budaya Organisasi dan Insentif secara serempak tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani.

H_a = Budaya Organisasi dan Insentif secara serempak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani.

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pada Tabel 4.18 tingkat signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji F tersebut maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Insentif secara serempak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani.

Tabel 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,713	4,658		1,226	,231
	Budaya Organisasi	,786	,109	,812	7,216	,000
	Insentif	,325	,114	,293	3,748	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil pengujian secara parsial (uji t) masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Uji secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Produktivitas (Y)

a. Hipotesis

H_0 = Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Politeknik Bina Madani.

H_a = Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Politeknik Bina Madani

b. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Pada Tabel 5.20 tingkat signifikansi yang diperoleh untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya tingkat signifikan Budaya Organisasi (X_1) lebih kecil dari nilai standar signifikansi, maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

2. Uji secara parsial variabel Insentif (X_2) terhadap Produktivitas (Y)

a. Hipotesis

H_0 = Insentif secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Politeknik Bina Madani.

H_a = Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Politeknik Bina Madani.

b. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Pada Tabel 5.20 tingkat signifikansi yang diperoleh untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya tingkat signifikan Insentif (X_2) lebih kecil dari nilai standar signifikansi, maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani. Masing-masing variabel dependen memberikan hasil yang dominan dalam mempengaruhi variabel independen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani.
2. Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani.
3. Budaya Organisasi dan Insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Politeknik Bina Madani

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
Jakarta: Prenadameidia Group.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya*
Manusia (Edisi 16), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-21*
Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein Umar, 2004, *Manajemen Riset Pemasaran dan Perilaku*
Konsumen, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pusaka
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi*
Revisi.
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke- 2,*
Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Muchdarsyah. Sinungan 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.*
Cetakan ke-9 Jakarta : PT. Bumi Aksara
- M Yani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*
Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media
- Papundu., Mohammad. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan*
Kinerja Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara
- Poltak S. Lijan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana*
Pujaatmaja.
Jakarta: Prenhallindo.
- Sarwoto, 2011, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.*
Bandung: PT. Refika Aditama
- Sondang P, Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*
Cetakan ke-20 Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiono, 2015, *Metode Penelitian Administrasi,*
Bandung : Penerbit Alfabeta.

Sutrisno. Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Cetakan ke-10 Jakarta : Penerbit Kencana.

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan edisi ke-2*

Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo

Persada Wibowo, 2012 *Manajemen Kinerja*

Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada