

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember

Effect Of Performance Measurement System, Reward System and Work Culture on Employe's Motivation adn Performance on Koperasi Pegawai Republik Indonesia Jember University

Sofyan Arshawiyogha, Agus Priyono, Markus Apriono
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: sofyanarshawi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember”. Populasi dalam penelitian ini adalah 27 karyawan.

Metode sampling yang digunakan adalah populasi dengan jumlah responden sebanyak 27 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 5 variabel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis path (jalur). Analisis path digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwano, 2006:147).

Kata kunci : sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, budaya kerja, motivasi

Abstract

This study, entitled "Effects of Performance Measurement Systems, Systems and Culture Award Against Work Motivation and Employee Performance Employee Cooperative Republic of Indonesia Jember University". The population in this study was 27 employees.

The sampling method used is the population with the number of respondents as many as 27 people. Variables used as many as 5 variables. The analytical method used is the analysis of the path (path). Path analysis is used to analyze the causal relationships between variables in which the independent variables affect the dependent variable, either directly or indirectly through one or more intermediaries (Sarwano, 2006:147).

Keywords : performance measurement systems, reward systems, work culture, motivation

Pendahuluan

Di era globalisasi seperti yang terjadi saat ini, perekonomian pun akan semakin maju mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju pula. Persaingan bisnis yang meningkat dewasa ini menuntut perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan produktifitas kerja dengan melakukan pengukuran kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dibutuhkan sistem pengukuran kinerja yang nantinya akan berfungsi sebagai pemberi informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan yang tepat demi kemajuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dibutuhkan sistem pengukuran kinerja yang nantinya akan berfungsi sebagai pemberi informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan yang tepat demi kemajuan perusahaan.

Obyek dari penelitian ini adalah Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember, karena koperasi

merupakan salah satu instansi yang bertujuan untuk menyejahterakan para karyawan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Perusahaan ini dituntut untuk memanfaatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya yang selama ini diproyeksikan meningkat di tahun-tahun berikutnya. Sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember.

Rancangan Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan *explanatory research*, penelitian yang dilakukan dengan maksud menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada, Suharsimi Arikunto (2001:29).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, diamati dan

dicatat untuk pertama kalinya. Data sekunder adalah yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh penulis.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:131), apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya. Apabila subjek populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Sedangkan karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember berjumlah 27 orang. Maka dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian populasi (sensus), yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti seluruh elemen populasi.

Metode Analisis Data

Hasil Penelitian

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Adapun hasil pengujian dapat dinyatakan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r_{hitung}	Sig.	Ket.
1	Sistem Pengukuran Kinerja (X1)	X _{1,1}	0,610	0,001	Valid
		X _{1,2}	0,385	0,047	Valid
		X _{1,3}	0,693	0,000	Valid
		X _{1,4}	0,491	0,009	Valid
		X _{1,5}	0,592	0,001	Valid
2	Sistem Penghargaan (X2)	X _{2,1}	0,704	0,000	Valid
		X _{2,2}	0,661	0,000	Valid
		X _{2,3}	0,833	0,000	Valid
		X _{2,4}	0,882	0,000	Valid
		X _{2,5}	0,876	0,000	Valid
3	Budaya Kerja (X3)	X _{3,1}	0,649	0,000	Valid
		X _{3,2}	0,725	0,000	Valid
		X _{3,3}	0,642	0,000	Valid
		X _{3,4}	0,846	0,000	Valid
		X _{3,5}	0,745	0,000	Valid
		X _{3,6}	0,719	0,000	Valid
		X _{3,7}	0,878	0,000	Valid
4	Motivasi (Z)	Z ₁	0,491	0,000	Valid

		Z ₂	0,698	0,000	Valid
		Z ₃	0,695	0,000	Valid
		Z ₄	0,599	0,000	Valid
		Z ₅	0,614	0,000	Valid
		Z ₆	0,570	0,000	Valid
		Z ₇	0,592	0,000	Valid
5	Kinerja (Y)	Y ₁	0,809	0,000	Valid
		Y ₂	0,844	0,000	Valid
		Y ₃	0,878	0,000	Valid
		Y ₄	0,856	0,000	Valid
		Y ₅	0,720	0,000	Valid

Sumber data diolah Tahun 2014

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. hasil uji reliabilitas

No	Variabel	α	Keterangan
1	Sistem pengukuran kinerja (X ₁)	0,606	Reliabel $\alpha > 0,6$
2	Sistem penghargaan (X ₂)	0,852	
3	Budaya kerja (X ₃)	0,867	
4	Motivasi(Z)	0,716	
5	Kinerja (Y)	0,880	

Sumber data diolah tahun 2014

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Umar (2002:96) jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,60.

Pembahasan

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel sistem pengukuran kinerja (X₁), sistem penghargaan (X₂), dan Budaya kerja (X₃) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (Y), melalui variabel *intervening* motivasi (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dengan hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (Ramadania dalam Jauhari, 2004: 52).

1) Pengaruh X_1 terhadap Z

Direct; $Z \leftarrow X_1 \rightarrow Z = (0,315).(0,315) = 0,099$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0,099 atau 9,9%

2) Pengaruh X_2 terhadap Z

Direct; $Z \leftarrow X_2 \rightarrow Z = (0,356).(0,356) = 0,123$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0,123 atau 12,3%

3) Pengaruh X_3 terhadap Z

Direct; $Z \leftarrow X_3 \rightarrow Z = (0,373).(0,373) = 0,139$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0,139 atau 13,9%

4) Pengaruh Z terhadap Y

Direct; $Y \leftarrow Z \rightarrow Y = (0,311).(0,311) = 0,097$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0,097 atau 9,7%

5) Pengaruh X_1 terhadap Y

Direct; $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (0,227).(0,227) = 0,052$

Indirect; $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,227).(0,315).(0,311) = 0,022$

Total Effect; $0,052 + 0,022 = 0,074$ atau 7,4%

6) Pengaruh X_2 terhadap Y

Direct; $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (0,293).(0,293) = 0,086$

Indirect; $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,293).(0,356).(0,311) = 0,032$

Total Effect; $0,086 + 0,032 = 0,118$ atau 11,8%

7) Pengaruh X_3 terhadap Y

Direct; $Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y = (0,305).(0,305) = 0,093$

Indirect; $Y \leftarrow X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,305).(0,373).(0,311) = 0,035$

Total Effect; $0,093 + 0,035 = 0,128$ atau 12,8%

Berdasarkan pada perhitungan diatas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel motivasi (Z) adalah variabel budaya kerja (X_3) yaitu sebesar 13,9%. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) adalah variabel motivasi (Z) yaitu sebesar 9,7%. Dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *intervening* motivasi (Z) adalah variabel sistem budaya kerja (X_3) yaitu sebesar 3,5%.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember.

2. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember.

3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember.

4. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember.

5. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember.

6. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember.

7. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember.

Keterbatasan

Terdapat keterbatasan yang ditemui dalam penelitian ini yaitu : penelitian ini hanya berfokus pada variabel-variabel tertentu untuk mengukur kinerja karyawan, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja juga dibahas agar penelitian menjadi smakin lengkap dan kompleks.

Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan menggunakan metode analisis yang lebih *up to date* sehingga penelitian akan lebih efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. **Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, Dwi. 2008. **Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik**. Mediakom: Yogyakarta.
- Ridwan dan Endkos Ahmad Kuncoro. 2007. **Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (path analysis)**. Cet 2. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi. Edisi Lengkap**. Jakarta: Pearson Education Asia Pte. PT Prehallindo.
- Robbins, Stephen P. 2002. **Perilaku Organisasi (konsep, aplikasi, koiversi)**. Jakarta: PT Prehallindo.
- Santoso, Singgih. 2002. **Buku latihan SPSS Statistik Parametik**. Jakarta: PT. Elemedia Komputindo Gramedia.
- Sarwono, Jonatan. 2006. **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS13**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Henry. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ketiga)**. Yogyakarta: Aditama Media.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kerja**. Lembaga Penerbit FEUI: Jakarta.
- Siswanto. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sugiono. 2006. **Statistika**. Alfabeta: Bandung.
- Tohardi, Ahmad. (2002). **Pemahaman Praktis Manajemen Sumer Daya Manusia**. Mandar Maju: Bandung.

Umar, Husein. 2005. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

