

Effect Of Organizational Culture, Compensation, And Motivation To Performance Of Employees In Stikes Wira Husada Of Yogyakarta

Sudirman

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia
dirmanscience@yahoo.co.id

ABSTRACT

Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan serta mengetahui motivasi apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di STIKES Wira Husada Yogyakarta dengan jumlah total populasi sebanyak 78 orang namun yang terkumpul sebanyak 72 orang. Data dikumpulkan dengan metode survei, yaitu dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda yang dioperasikan melalui program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berafiliasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi berkuasa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berkuasa.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Berkuasa, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

STIKES Wira Husada Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi yang kurikulumnya mengarah kepada penciptaan lulusan yang profesional. Menjamurnya perguruan tinggi yang mengadakan program pendidikan sejenis menjadi ancaman bagi STIKES Wira Husada Yogyakarta jika tidak bisa menawarkan jasa pendidikan yang berkualitas. Kualitas yang baik hanya akan tercipta jika terdapat sinergi antara pimpinan dan karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswanya. Hal ini akan terwujud jika STIKES Wira Husada menciptakan iklim, suasana dan budaya organisasi yang kondusif.

Sejauh ini STIKES Wira Husada memiliki budaya organisasi yang akan dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi yaitu; Ibadah sesuai agama, Tanggung jawab, Ikhlas, Profesional, Kerja sama, Pelayanan, Konsisten, Disiplin dan Transparan. Namun dari pengamatan budaya yang muncul yaitu, masih ditemukannya sikap pasif, pelayanan kepada mahasiswa yang kurang maksimal, sikap kurang menghargai rekan kerja ataupun pimpinan dan kurang disiplin. Kondisi ini mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal, seperti pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dan kualitas pekerjaan yang kurang baik sehingga menimbulkan keluhan dari mahasiswa.

Sikap karyawan yang kurang disiplin di atas mengindikasikan budaya organisasi tidak dijalankan dengan baik oleh segenap pelaku organisasi di STIKES Wira Husada sebagaimana disebutkan oleh Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara

para karyawan berperilaku. Halimatusadiah (2002), menjelaskan budaya organisasi adalah ikatan yang dapat menghubungkan antar individu dari berbagai arah dan tujuan yang dapat mempengaruhi semua aktivitas organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Budaya organisasi juga sangat mempengaruhi secara permisif terhadap sikap indisipliner para pegawai, misal keluar pada jam kerja. Budaya organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif jika budaya sesuai dengan fisi dan misi organisasi yang mampu menjawab setiap tantangan organisasi yang datang dan terus berubah dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi juga kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu indikator bahwa manajemen yang digunakan efektif dan menunjukkan budaya organisasi telah dikelola dengan baik (Kopelman, 1988).

Tidak hanya faktor budaya saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja yaitu faktor kompensasi, yang dimana kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2009).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya STIKES Wira Husada menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pendidikan, dan pelatihan. Selain itu sistem penggajian di STIKES Wira Husada telah diatur dalam pasal 9 buku aturan

kepegawaian yaitu, karyawan berhak mendapatkan upah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan kampus, karyawan yang menduduki jabatan struktural berhak mendapatkan tunjangan struktural, karyawan yang merangkap dosen berhak mendapat tunjangan fungsional dan apabila terdapat kelebihan jam kerja berhak mendapatkan uang lebur.

Setelah dilakukan penelitian lebih mendalam ditemukan bahwa beberapa dari karyawan di STIKES Wira Husada bekerja sambil diluar untuk menambah pemasukan untuk memenuhi kebutuhannya sehingga kewajibannya diinstansi kadang terabaikan kesibukan-kesibukan lain diluar pekerjaan kantor. Sehingga muncul wacana untuk mengetahui apakah faktor finansial yang menyebabkan sikap pegawai itu terjadi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengkajian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

Dewasa ini dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis dibidang pendidikan mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai dan diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Selanjutnya apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut (Haris, 2011). Oleh karena itu maka diperlukan suatu pemberian kompensasi yang sesuai.

Selain faktor budaya organisasi dan pemberian kompensasi faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor motivasi karena dorongan setiap orang dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan setiap individu memiliki kebutuhannya masing-masing sehingga disinilah yang akan mempengaruhi masing-masing pegawai dalam bekerja. Dari hasil pra survey diketahui kondisi pegawai yang ada di STIKES Wira Husada Yogyakarta saat ini, yaitu masih ditemui adanya pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih awal dari waktu yang seharusnya, masih ditemukannya pegawai yang pasif terhadap pekerjaan dikantor dan masih ada juga pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan, hingga pada akhir semester banyak sekali mahasiswa yang mengeluh pengurusan

surat-surat mendapati proses yang sangat lama, kemudian sering sekali mahasiswa mengeluh mengalami kesulitan ketika menemui pegawai yang bertugas tidak ada ditempat, ditemukan pula jadwal perkuliahan yang sering menyimpang dari jadwal yang telah ditetapkan.

Kurangnya motivasi kerja dari karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Pernyataan diatas mendukung suatu tujuan motivasi yang menurut Hasibuan (2009) adalah mendorong, menciptakan, meningkatkan, mempertahankan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan atas setiap tugas yang telah diselesaikan dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Hasibuan (2005), mengemukakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Untuk mengetahui motivasi apa yang berkembang di STIKES Wira Husada peneliti merujuk pada teori yang dikemukakan oleh McClelland yang menyebutkan tiga kebutuhan utama yang menjadikan seseorang memiliki motivasi, yaitu: motif berprestasi, motif berafiliasi, motif kekuasaan.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA”**.

Rumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di

- STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
 4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berafiliasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
 5. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berkuasa dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
 6. Pengaruh motivasi apa yang paling dominan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh antara motivasi berafiliasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
5. Mengetahui pengaruh antara motivasi berkuasa dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
6. Mengetahui pengaruh motivasi apa yang paling dominan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

Manfaat Penelitian

1. Secara akademis

Dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut menyangkut pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini merupakan masukan bagi manajemen kampus, bahwa keberlangsungan sebuah organisasi merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan adalah penerapan budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi yang baik untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal.

Hipotesis

1. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berafiliasi dengan kinerja karyawan di STIKES

Wira Husada Yogyakarta.

5. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berkuasa dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
6. Variabel motivasi yang paling dominan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

KAJIAN TEORI

A. KINERJA

1. Pengertian kinerja

Menurut Hilgert (1992) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap pegawai. Menurut Waldman (1994), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihan atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut James Gibson (1993), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang adalah:

- a. Faktor individu, meliputi: Kemampuan, Latar belakang dan Demografi.
- b. Faktor organisasi, meliputi: Sumber daya, Kepemimpinan, Kompensasi, Struktur, Desain pekerjaan, dan Budaya organisasi.
- c. Faktor psikologis, meliputi: Persepsi, Sikap, Kepribadian, dan Motivasi.

Pada penelitian ini, peneliti menyoroti mengenai pengaruh dari psikologis dan pengaruh faktor organisasi. Dari faktor psikologi peneliti ingin menyoroti mengenai motivasi dari karyawan dalam bekerja serta kompensasi dan budaya organisasi yang tertera dalam faktor organisasi.

Dalam bekerja karyawan tidak bisa terlepas dari hal-hal yang mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah instansi dan salah satunya adalah seperti apa yang dikatakan teori di atas. Meskipun seseorang mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi, tapi mungkin saja ada faktor penghalang yang bisa menghambat prestasinya. Faktor penghambat dapat disebabkan oleh lingkungan, seperti: kelengkapan dan peralatan, kondisi kerja, teman kerja dan peraturan yang mendukung.

3. Indikator kinerja

Peneliti menggunakan indikator kinerja yang disampaikan oleh Dessler (1997), untuk diangkat sebagai dimensi dari variabel kinerja, yang berisi tentang kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, keandalan, dan kerja sama.

Menurut Dessler (1997), indikator kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan
Berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan
Berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tambahan.
- c. Keandalan
Merupakan kemampuan dan keandalan dalam menjalankan peraturan, inisiatif dan disiplin.
- d. Kerjasama
Merupakan ukuran bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan untuk mencapai tujuan berorganisasi.

Indikator kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengetahui seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Dan catatan-catatan pada indikator ini bisa dijadikan suatu bentuk penilaian prestasi karyawan, ini berarti banyak hal, yaitu pengupahan, promosi, penempatan berdasarkan kompetensi. Dalam kata lain indikator kinerja bisa dijadikan salah satu alat evaluasi dan pengawasan.

B. BUDAYA ORGANISASI

I. Pengertian Budaya Organisasi

Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.
- b. Menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.
- c. Menurut Robbins (2002), menjelaskan bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa

membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi yang disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi juga dalam perkembangannya tidak lepas dari hambatan-hambatan yang harus diselesaikan oleh sebuah organisasi, hal ini bersifat selalu dan berkesinambungan.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002), sistem nilai dalam sebuah organisasi dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (essence) dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
- b. Perhatian yang rinci (*Attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- d. Orientasi pada manusia (*People orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
- e. Orientasi tim (*Team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
- f. Keagresifan (*Aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukan santai-santai.
- g. Stabilitas (*Stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalam organisasi, dan cara para anggota berperilaku sehingga budaya organisasi pada suatu organisasi dapat dikategorikan kuat atau lemah

Deal dan Kennedy (1982) dalam Tika (2006), mengemukakan bahawa ciri-ciri

organisasi (*corporate Culture*) yang memiliki budaya organisasi kuat, yaitu: Loyalitas, Pedoman Tingkah Laku, Nilai, Pahlawan, Ritual dan Jaringan Kultural.

C. KOMPENSASI

1. Pengertian Kompensasi

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam buku Hasibuan (2004), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Hasibuan (2009), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2009). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan ada imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Notoadmojo (2003), berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besar kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

2. Jenis Kompensasi

Mody dan Noe (1993), mengemukakan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan. Sedangkan rasa pencapaian atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu berada, seperti kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Menurut Triton dalam Hasibuan (2009), kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaan dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu: Kompensasi yang bersifat finansial dan kompensasi yang bersifat nonfinansial,.

Dari beberapa pendapat mengenai jenis kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa jenis kompensasi yang telah disebutkan dapat disingkat, yaitu: gaji, bonus, insentif, dan tunjangan khusus, hal di atas menunjukkan sebuah pengukuran kinerja.

D. MOTIVASI

Terry dalam Hasibuan (2005), mengemukakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Para ahli mengungkapkan mengapa seseorang yang termotivasi akan berperilaku tertentu. Koontz (1984), mengatakan bahwa seseorang yang mempunyai kebutuhan akan menimbulkan keinginan atau upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Schein (1991), menyatakan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh pengenalan yang didapat sebelumnya dan dipengaruhi oleh kebudayaan, situasi keluarga, latar belakang sosial ekonomi dan situasi kehidupan lainnya. Sedangkan Peterson dan ketegangan. Flowman (1987), mengatakan bahwa motivasi bekerja dapat dipengaruhi oleh: keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk berkuasa dan keinginan untuk diakui. Berangkat dari keinginan tersebut seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain melalui proses persepsi yang diterima oleh seseorang.

Dari beberapa definisi motivasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor internal dan eksternal individu.

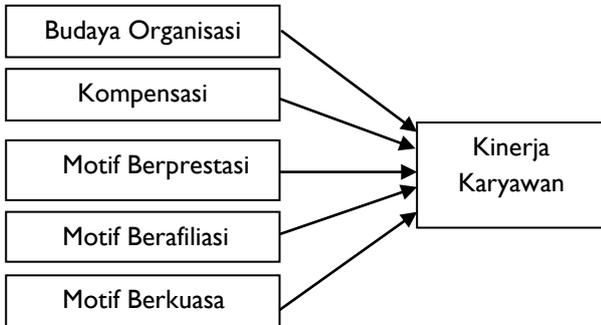
Purwanto (2007), mengemukakan fungsi motivasi adalah: mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan serta menyeleksi, sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan, sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Sardiman (2001), mengemukakan fungsi motivasi adalah: mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi dapat memberikan arah dan menentukan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.

Di Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland, karena peneliti menilai teori tersebut paling sesuai dengan obyek yang akan diteliti. Teori kebutuhan McClelland (*McClelland's Theory of needs*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori ini

berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

MODEL PENELITIAN

Model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Kerja

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di STIKES Wira Husada Yogyakarta, menggunakan desain penelitian populatif dengan responden penelitian seluruh karyawan tetap di STIKES Wira Husada Yogyakarta berjumlah 78 orang, Teknik Pengambilan sampel, yaitu *total sampling* dengan alat kuesioner dan menggunakan analisis data uji regresi berganda dengan SPSS.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. ANALISIS DESKRIPTIF

Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini yaitu gambaran hasil jawaban responden dari kuesioner atau instrumen yang telah disebar. Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai maksimal dan minimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

- 1) Variabel Budaya Organisasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi.
- 2) Variabel Kompensasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi.
- 3) Variabel Motivasi Berprestasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi.
- 4) Variabel variabel Motivasi Berafiliasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi.
- 5) Variabel Motivasi Berkuasa masuk dalam kategori Tinggi.
- 6) variabel Kinerja Karyawan masuk dalam kategori Tinggi.

2. PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel

independent, yaitu: Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4), dan Motivasi Berkuasa (X5) terhadap suatu variabel dependent, yaitu Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

a. Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui koefisien regresi secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantung menggunakan alat ANOVA.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,575	5	1,315	28,312	,000 ^a
	Residual	3,065	66	,046		
	Total	9,640	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi berkuasa (X3.3), Kompensasi (X2), Budaya organisasi (X1), Motivasi berafiliasi (X3.2), Motivasi berprestasi (X3.1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai $\alpha = 0,05$. Adapun hasil dari kriteria pengujian $0,000 < 0,05$ ($sig < \alpha$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4), dan Motivasi Berkuasa (X5) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Determinasi Disesuaikan (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,658	,21551

a. Predictors: (Constant), Motivasi berkuasa (X3.3), Kompensasi (X2), Budaya organisasi (X1), Motivasi berafiliasi (X3.2), Motivasi berprestasi (X3.1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi didapat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,658 (65,8%), hasil tersebut berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kompensasi, motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasai sebesar 65,8%, sedangkan

sisanya 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji Parsial (Uji t-test)

Tabel 3. Hasil Uji Analisis t-test

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,215	,382		-,563	,576
	Budaya organisasi (X1)	,153	,083	,140	1,841	,070
	Kompensasi (X2)	,123	,071	,135	1,725	,089
	Motivasi berprestasi (X3.1)	,222	,123	,208	1,808	,075
	Motivasi berafiliasi (X3.2)	,193	,097	,165	1,991	,051
	Motivasi berkuasa (X3.3)	,418	,096	,449	4,367	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Regresi Berganda

Perhitungan diatas menggunakan rumus regresi linier sederhana dimana hasil perhitungan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($0,070 > 0,05$). Sehingga Budaya Organisasi (X1) secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($0,089 > 0,05$). Sehingga Kompensasi (X2) secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Variabel Motivasi Berprestasi (X3) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($0,075 > 0,05$). Sehingga Motivasi Berprestasi (X3) secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 4) Variabel Motivasi Berafiliasi (X4) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($0,051 > 0,05$). Sehingga Motivasi Berafiliasi (X4) secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 5) Variabel Motivasi Berkuasa (X5) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$). Sehingga Motivasi Berkuasa (X5) secara individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 6) Untuk mengetahui motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta, yaitu dapat kita lihat pada nilai Koefisien Beta Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4) dan Motivasi Berkuasa (X5), variabel yang memiliki nilai koefisien beta paling dominan maka itulah variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Pada hasil perhitungan regresi, dimana Motivasi Berprestasi (X3) memiliki nilai Koefisien

Beta 0,208, Motivasi Berafiliasi (X4) memiliki nilai Koefisien Beta 0,165 dan Motivasi Berkuasa (X5) 0,449. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berkuasa (X5) yang memiliki nilai Koefisien Beta paling tinggi. Sehingga motivasi yang paling dominan di STIKES Wira Husada dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah Motivasi Berkuasa.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Beberapa penyebab budaya tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di STIKES Wira Husada, yaitu karena budaya organisasi yang berkembang di STIKES Wira Husada Yogyakarta menunjukkan sikap karyawan yang menganggap resiko sebagai sebuah hambatan sehingga karyawan tidak berani untuk mengambil keputusan yang inovatif, tidak berpengaruhnya budaya organisasi juga disebabkan oleh kurangnya pengawasan organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga terjadi kekacauan dalam alur tugas, kemudian karyawan dalam menjalankan tugas kurang memperhatikan hal-hal yang rinci dalam pekerjaannya sehingga terkadang sering terjadi kesalahan, kurangnya penghargaan terhadap ide-ide kreatif yang disampaikan oleh karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan budaya tidak berpengaruh sehingga ada tidaknya budaya organisasi di STIKES Wira Husada Yogyakarta tidak akan mempengaruhi kinerja. Budaya diatas akan menyebabkan karyawan kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja karena kurangnya wadah yang dapat menampung semua ide-ide inovatif yang dimiliki karyawan sehingga berujung pada sikap acuh tak acuh terhadap kinerja mereka.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Robbins (2002), budaya organisasi dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (*essence*) dari, yaitu: Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*), Perhatian yang rinci (*Attention to detail*), Orientasi hasil (*Outcome orientation*), Orientasi pada manusia (*People orientation*), Orientasi tim (*Team orientation*), Keagresifan (*Aggressiveness*), Stabilitas (*Stability*). Dengan pengaturan sistem budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan mengarahkan perilaku setiap individu dalam organisasi dan dapat mempermudah individu dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cushway dan Lodge (2000),

Dari hasil wawancara terhadap responden menunjukkan faktor lain yang menyebabkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kurangnya pemahaman

karyawan terhadap budaya organisasi yang berlaku ditempat kerjanya. sebagian besar responden tidak mengetahui secara baik budaya organisasi ditempat kerjanya, inilah yang menjadi salah satu kesulitan bagi karyawan dalam menjalankan nilai-nilai apa yang harus ditaati dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Kondisi ini harus terus diperhatikan oleh instansi dengan terus melakukan inovasi, memberikan pelatihan yang memadai, memberikan pada karyawan tugas yang mengandung resiko agar karyawan dapat berinovasi, memberikan penghargaan terhadap setiap prestasi karyawan, memperhatikan proses kerja karyawan bukan hanya memperhatikan hasil, mengkondisikan lingkungan dengan cara kerja tim dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi lebih banyak mendengarkan masukan-masukan yang yang diberikan oleh karyawan sehingga dengan begitu budaya organisasi di STIKES Wira Husada Yogyakarta akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta bisa dijelaskan dengan kampus STIKES Wira Husada Yogyakarta merupakan perguruan tinggi yang sedang berkembang dan memiliki sistem kompensasi yang belum maksimal sehingga karyawan yang bekerja disini berdasarkan keikhlasan untuk mengabdikan sembari mengamalkan ilmu yang mereka punya sehingga kompensasi bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka, kemudian tidak adanya dorongan dari karyawan untuk mengejar gaji yang lebih tinggi, mereka merasa cukup dengan gaji tetap atau pendapatan yang mereka dapat sekarang, tidak ada motivasi untuk mendapat penghasilan yang lebih besar dengan kerja tambahan atau lembur. Sehingga tinggi atau rendahnya kompensasi yang di berikan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Sikap ikhlas dan pengabdian mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan alih-alih bekerja untuk mendapatkan gaji yang tinggi namun mereka bekerja lebih ke arah untuk menjalankan tri dharma pendidikan. Hal ini diketahui dari hasil wawancara terhadap responden mengenai kopensasi yang mereka terima mayoritas karyawan menjawab kompensasi yang mereka terima masih mereka anggap kurang, namun mereka menjalani terus tugas mereka karena mereka merasa dicukup-cukupkan dan mereka anggap sebagai pengabdian terhadap sosial. Ini menunjukkan kompensasi non finansial sangat berpengaruh di STIKES Wira Husada Ini didukung dengan teori yang dikemukakan Sastrohadhiwiry (2002), menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan atas suatu Kinerja Karyawan yang telah

dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat seseorang untuk bekerja lebih giat dan selalu berusaha untuk dapat mengembangkan diri.

Pemberian kompensasi di STIKES Wira Husada Yogyakarta harusnya dengan khusus memperhatikan tingkat besaran gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat jabatan, semakin tinggi jabatan dan tanggung jawab yang diemban karyawan maka diberikan kompensasi yang lebih besar kemudian pemberian insentif terhadap karyawan yang berprestasi dalam kerjanya sehingga karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan hendaknya diperhatikan pula pemberian pesangon pada karyawan sehingga dapat membantu kebutuhan sehari-hari kemudian memberikan tunjangan yang sepantasnya serta keadilan dalam pemberian gaji karena kompensasi yang adil dan layak untuk mencukupi biaya hidup sehari-hari yang sesuai dengan harapan karyawan akan berimplikasi pada karyawan merasa diperlakukan adil oleh perusahaan sehingga karyawan akan loyal pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan tinggi, ini akan sangat baik bagi organisasi karena karyawan akan bekerja sekuat tenaga demi memajukan organisasi kearah yang lebih baik.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Hal ini bisa dijelaskan dengan kurangnya wadah dalam organisasi untuk menampung setiap ide yang muncul dari karyawan yang berprestasi berimplikasi pada karyawan merasa tidak dihargai setiap pemikirannya akhirnya besar kecilnya motivasi berprestasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian berakibat pula pada berkurangnya motivasi karyawan untuk berinovasi dan berprestasi, kurangnya kemampuan karyawan menuangkan dan mewujudkan ide-ide yang inovatif, kurangnya kemauan untuk mengambil tugas yang beresiko tinggi sehingga karyawan yang memiliki prestasi tinggi merasa terkekang karena kreatifitasnya tidak bisa terealisasi akhirnya berimbas pada menurunnya semangat untuk bekerja sehingga kerjanya kurang. Sehingga ada tidaknya motivasi berprestasi pada karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja.

Dari hasil wawancara menjelaskan bahwa pada dasarnya karyawan mayoritas menjawab ingin berprestasi dalam pekerjaannya, namun mayoritas karyawan juga menjawab kurang sekali fasilitas yang diberikan oleh kampus dalam mendukung keinginan mereka yang ingin berprestasi, kemudian mayoritas karyawan juga menjawab sedikit sekali ruang untuk mengekspresikan ide-ide yang inovatif yang disampaikan oleh karyawan, dan kurang sekali apresiasi yang diberikan kampus terhadap karyawan yang berprestasi dalam kerjanya.

Motivasi berprestasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan

mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2004), mengatakan bahwa motivasi adalah alasan-alasan, dorong-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu.

McClelland mengatakan bahwa seseorang dengan. kebutuhan akan prestasi (*need, for achievement = n-Ach*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n-Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

STIKES Wira Husada Yogyakarta harusnya memberikan umpan balik yang positif bagi prestasi-prestasi yang telah diberikan oleh karyawan, memberikan bantuan ataupun fasilitas tambahan agar karyawan yang berprestasi ini lebih dapat mencapai apa yang menjadi keinginannya, tentunya untuk kemajuan organisasi, dan meminimalkan sistem kerja yang membatasi para karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang terbuka untuk ide-ide yang baru dari karyawan pada segala level tugas maka akan tercipta komunikasi yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan umpan balik yang sifatnya positif hendaknya terus diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang lebih dibandingkan karyawan yang lainnya, dengan begitu diharapkan karyawan yang lain akan termotivasi untuk berprestasi dalam kinerjanya.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi Berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Penjelasan yang dapat menjelaskan kenapa motivasi berafiliasi tidak berpengaruh signifikan di STIKES Wira Husada Yogyakarta disebabkan karyawannya memiliki kebiasaan kurang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya kepekaan terhadap kebutuhan teman sekerja, kurangnya kebiasaan saling memberi semangat atau apresiasi secara pribadi jika ada prestasi yang dilakukan teman sekerja dan kurang kerja sama dalam penyelesaian tugas.

Didukung oleh hasil wawancara yang menunjukkan mayoritas responden menjawab kurang saling membantu atau kerja sama antar karyawan, sehingga banyak sekali tugas yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu, kemudian pada pertanyaan yang lain mayoritas karyawan menjawab kurang sekali mendapatkan apresiasi dari teman sekerja sehingga hal ini menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam memberikan usaha untuk kinerja yang lebih baik karena mereka merasa kurang diterima ditempat dia bekerja sehingga kurang bergairah dalam bekerja sehingga

tinggi rendahnya motivasi berafiliasi tidak akan mempengaruhi kinerja.

Didukung oleh teori McClelland yang menyatakan bahwa kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n-Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja, seseorang. Oleh karena itu, *n-Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense for participation*). Seseorang dengan kebutuhan berafiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Suasana saling menghormati dan mendukung yang terbentuk antar karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta hendaknya terus dibenahi terutama sikap kerja sama antar karyawan berbasis tugas harus diperbaiki, komunikasi antar masing-masing lini diintensifkan dan dipermudah sehingga departemen lain bisa dengan mudah berkomunikasi dengan departemen lainnya agar tugas cepat terselesaikan, dan meningkatkan musyawarah dan mufakat dalam setiap melakukan tugas besar maupun yang kecil dalam organisasi, serta terus meningkatkan hubungan pribadi diantara karyawan dengan harapan suasana kekeluargaan terus terjalin dengan baik sehingga komunikasi antar karyawan akan terarah dan meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas dikantor.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi Berkuasa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Hal ini terjadi karena Peraturan di STIKES Wira Husada Yogyakarta memungkinkan karyawan yang memiliki kinerja baik akan dipromosikan mendapatkan jabatan tertentu didalam kampus. Dengan demikian karyawan akan berusaha memiliki kinerja yang baik demi mendapatkan jabatan yang mereka inginkan, disamping itu rata-rata karyawan bekerja untuk mengaktualisasi diri mereka dalam pekerjaan, mereka berusaha mendapatkan pengakuan dari masyarakat bahwa mereka adalah pegawai di sebuah institusi pendidikan yang bagus, adanya cara pandang masyarakat yang mengasumsikan kedudukan profesi seperti dosen adalah pekerjaan yang bergengsi membuat mereka memberikan kinerja terbaik bagi institusi tempatnya bekerja dengan harapan apabila instansi tempatnya bekerja mendapatkan pengakuan yang kuat dari masyarakat maka kedudukan mereka juga akan terangkat, hal inilah yang menyebabkan motivasi berkuasa mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil wawancara menunjukkan mayoritas karyawan menganggap tempat kerjanya baik, kemudian ketika karyawan diberi pertanyaan apakah lingkungan tempat tinggal mereka menganggap baik tempat kerjanya mayoritas mereka menjawab bahwa lingkungan mereka menganggap tempat kerjanya bagus sehingga mereka merasa aktualisasi dirinya sebagai karyawan terpenuhi dan mayoritas mereka menjawab pula bahwa mereka merasa bangga bekerja ditempat bekerjanya yang sekarang dan mayoritas mereka menjawab bahwa kampus menyediakan tempat untuk pengembangan karir. Jika hal ini dikaitkan dengan teori yang disampaikan oleh McClelland maka bisa kita dapatkan motivasi yang berkembang di STIKES Wira Husada Yogyakarta adalah karena mereka ingin memenuhi kebutuhan kekuasaan.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh McClelland bahwa kebutuhan akan kekuasaan (*need,for Power = n-Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n-Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan sehingga karyawan mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Karyawan dengan motivasi berkuasa menunjukkan kebiasaan lebih menghargai orang yang lebih pintar darinya, ini bisa mengakibatkan karyawan dengan motivasi berkuasa akan sulit mempercayai teman sekerja sebaiknya diawasi dengan ketat oleh kampus agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan. Karyawan dengan motivasi berkuasa hendaknya diberikan penekanan mengenai pentingnya kerja sama dengan karyawan lainnya, memberikan jabatan tertentu pada karyawan yang memiliki keahlian pada bidang yang sesuai sehingga akan mengurangi resiko ketidakmampuan karyawan menjalankan tugas dan fungsinya pada jabatan yang bukan keahlian mereka sehingga kinerja akan lebih maksimal jika di pegang oleh orang kompeten dibidangnya.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi yang paling dominan di STIKES Wira Husada Yogyakarta dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berkuasa. Hal ini bisa terjadi karena karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta sebagian besar mereka termotivasi bekerja untuk mengaktualisasikan diri mereka dalam pekerjaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
2. Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
3. Motivasi Berprestasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
4. Motivasi Berafiliasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
5. Motivasi Berkuasa (X5) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
6. Motivasi yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta adalah Motivasi Berkuasa (X5).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Cushway dan Lodge. (1982). *Organization*. Alih bahasa. Djoerban Wahid. (2000). Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Darokah, (2006). *Kinerja Karyawan*. Rineka Cipta: Jakarta
- Handoko, T. H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi: Yogyakarta.
- Harrell, A. M./Stahl, M. I. (1984): *McClelland's Trichotomy of Needs Theory and the Job Satisfaction and Work Performance of CPA Firm Professionals*. *Accounting, Organizations and Society*. Volume 9, Issues 3-4, 1984, Pages 241-252.
- Hasibuan, (2009). *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hilgert. 1992. *Human Resources Manajemnt: Positioning for the 21th Centuries*. 6th Edition. West Publishing Company, New Jersey.
- Gibson, J. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset: Yogyakarta.
- Koesmono, (2005). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPF: Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju: Bandung.
- Muchlas, (2007). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Notoadmojo, (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Aksara diana: Jakarta.
- Peter dan Watermen. (2006). *Culture Organization*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Purwanto, (2007). *Teori Motivasi*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Robbins dan Ludge. (2007). *Perilaku Organisasi*. terj. Diana Angelica. Salemba Empat Jakarta.
- Sapta purnomo, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Sardiman, (2001). *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Schein. (1992). *Kepemimpinan Mengefektifkan Strategi Organisasi*. Pustaka Binaan Pressindo: Jakarta.
- Siagian, S.P. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta
- Simanjuntak, (2001). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Tjahjono, H.K (2009), *Metode Penelitian Bisnis 1.0*. Yogyakarta, Visi Solusi Madani.
- Tjahjono, H.K, (2004), *Budaya Organisasi dan Balance Scorecard (Dimensi Teori dan Praktik)*, UPPE-UMY: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

