

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK KOMPUTER NIAGA (PKN) DAN SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN ILMU KOMPUTER (STMIK) LPKIA BANDUNG

Imas Anggraeni

Program Studi Teknik Informatika STMIK LPKIA

Jln. Soekarno Hatta No. 456 Bandung 40266, Telp. +62 22 75642823, Fax. +62 22 7564282

e-mail : imeni_297@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Politeknik Komputer Niaga & STMIK LPKIA Bandung. Penelitian ini untuk melihat adanya pengaruh antara budaya organisasi, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Politeknik Komputer Niaga & STMIK LPKIA Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode yang digunakan adalah metode sensus dengan jenis penelitian deskriptif dan varifikatif untuk analisa tanggapan responden 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam uji hipotesis dan Makalah ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Pengujian yang digunakan terhadap instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, untuk mengubah data dalam bentuk ordinal dinaikan tingkat pengukurannya menjadi data interval dengan menggunakan program SPSS versi 20 dan Excel. Dari hasil uji statistik, pengaruh langsung diketahui bahwa budaya organisasi, stres kerja dan motivasi berpengaruh dari seluruh variabel X adalah sebesar 49,69% terhadap kinerja karyawan PKN & STMIK LPKIA Bandung, hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori signifikan. Sedangkan secara tidak langsung, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,391%, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung, berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar -0,256%, dan motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,630% Berdasarkan penelitian ini bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PKN & STMIK LPKIA Bandung.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini telah berkembang dengan pesat. Hal ini ditunjukkan dengan semakin maraknya institusi pendidikan baik negeri maupun organisasi pendidikan yang dimiliki oleh pihak swasta. Dampaknya adalah persaingan dalam meraih konsumen yang notabene adalah calon mahasiswa yang akan memilih institusi tempat mereka menimba ilmu. Kenyataan ini mengharuskan institusi pendidikan terutama swasta untuk melakukan berbagai upaya dalam mengembangkan institusinya. Salah satunya adalah dengan memberdayakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk dapat memaksimalkan pencapaian visi dan misi organisasi yang bergerak dibidang pendidikan tersebut. Sebagai organisasi yang tumbuh dan berkembang di era kompetitif seperti saat ini, maka setiap organisasi dituntut untuk memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia. Peran sumber daya manusia di organisasi yang bergerak dalam dunia pendidikan akan menjadi penentu bagi keberhasilan organisasi memenangkan pasar. Oleh karena itu, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai aset organisasi itu sendiri.

Berdasarkan Undang undang nomor 14 tahun 2008, maka bisa dikatakan penyelenggaraan pendidikan bisa memberikan informasi yang luas

untuk masyarakat atau para mahasiswa yang menjadi peserta didik dilingkungan kampus PKN & STMIK LPKIA. Sedangkan pendapat lain menurut Tilaar (2004:41) menyatakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik.

Budaya Organisasi adalah nilai dan keyakinan dalam sebuah kelompok atau organisasi yang menjadi ciri organisasi sehingga membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lainnya. Dalam upaya mendukung pelaksanaan visi dan misi organisasi yang notabene bergerak di bidang pendidikan, pihak manajemen dihadapkan pada hambatan-hambatan yang muncul dalam organisasinya, diantaranya budaya organisasi yang kurang berakar di setiap individu karyawan yang sebgaiannya merupakan karyawan tetap organisasi sekaligus sebagai seorang dosen. Hambatan lainnya adalah kemungkinan munculnya stres kerja akibat kebijakan organisasi terhadap jam kerja, beban

kerja, dll yang merupakan faktor-faktor munculnya stres kerja. Tapi hal ini juga bisa menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun, dan meningkat untuk pencapaian kinerja dalam organisasinya.

Setiap orang dimana pun ia berada dalam satu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerjaan di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk mengurangannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stres sebagai satu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Berdasarkan fenomena dan didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diungkapkan diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai PKN-STMIK LPKIA relatif masih kurang optimal, begitu juga budaya organisasi, stres kerja dan motivasi masih kurang efektif dilaksanakannya.

Sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi tidak terlepas dari pengaruh budaya organisasi yang mempunyai nilai atau ciri yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, tergantung budaya yang berlaku dari masing-masing organisasi tersebut.

Hadori Nawawi sendiri (2000:97) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk yang dihasilkan oleh organisasinya. Tingkat kemampuan tersebut dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapainya yang dapat memberikan keuntungan karena mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu sulit untuk dibantah bahwa hasil pekerjaan secara individual, berpengaruh besar terhadap organisasi. Organisasi harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana karyawan dan manajer berkerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan

(expectation) masa depan yang lebih baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

Terdapat beberapa penelitian yang lain Intan Tenisia Prawita Sari (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor-faktor Budaya Organisasi dan Stres Kerja pada umumnya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKN & STMIK LPKIA Bandung, Nisun NR (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa Stres Kerja dan Motivasi secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Samarinda, Sutiasih dan Cucu (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa Budaya Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru secara parsial signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Se-Kabupaten Bandung.

Kinerja karyawan PKN-STMIK LPKIA belum optimal, hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, baik bersifat internal maupun eksternal. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja individu, maka dalam penelitian ini hanya difokuskan pada variabel seperti diuraikan diatas dan untuk menyederhanakan permasalahan agar pembatasan masalah mengarah pada tujuan, maka digunakan pembatasan masalah sebagai berikut : Fenomena yang diangkat dalam penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja pegawai PKN-STMIK LPKIA. Rendahnya tingkat ketidak hadiran karyawan dan disisi lain staf LPKIA yang mengundurkan diri pun cukup banyak selama periode juli 2012 s.d. februri 2013. Sedangkan variabel-variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai PKN-STMIK LPKIA memang relatif banyak, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya beberapa variabel saja yaitu budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja.

2. KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1999:279) budaya organisasi merupakan sebuah sistem kepercayaan dan nilai yang dianut bersama oleh para karyawan dalam suatu perusahaan, dimana sistem tersebut yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat dibagi menjadi 2 sesuai dengan penerapannya, yaitu :

1. Budaya Dominan : budaya yang menunjukkan nilai-nilai utama dari perusahaan yang diterapkan oleh mayoritas anggota perusahaan.
2. Budaya Sub : Budaya mini yang biasanya diterapkan di masing-masing departemen dalam suatu organisasi tertentu.

2.2 Sterss Kerja

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000:9) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan

pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001: 140). Abraham Spiering mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2005: 93).

Menurut Sedarmayanti (2001: 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpuja di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002:78).

Lebih lanjut Bernardin dan Russell (2003: 383) mengungkapkan 6 (enam) kriteria utama kinerja yang dapat dinilai sebagai berikut:

a. **Quality:** *The degree to which the process or result of carrying out an activity approaches perfection, in terms of either conforming to some*

ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose.

- b. **Quantity:** *The amount produced, expressed in such terms as dollar value, number of units, or number completed activity cycles.*
- c. **Timeliness:** *The degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoint of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.*
- d. **Cost effectiveness:** *The degree to which the use of the organization's resources (e. g. human monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance or use of resource.*
- e. **Need for supervision:** *The degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome.*
- f. **Interpersonal impact:** *The degree to which a performer promoted feeling of self esteem, goodwill, and cooperation, among coworker and subordinates.*

2.5 Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Uji Parsial

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho_{yx1} = 0 \rightarrow$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
 $H_1 : \rho_{yx1} \neq 0 \rightarrow$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja
- b. $H_0 : \rho_{yx2} = 0 \rightarrow$ Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
 $H_1 : \rho_{yx2} \neq 0 \rightarrow$ Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja
- c. $H_0 : \rho_{yx3} = 0 \rightarrow$ Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
 $H_1 : \rho_{yx3} \neq 0 \rightarrow$ Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
 Bila $t_{hitung} >$ dari t tabel maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima.

2. Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = 0$

$H_1 : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq \rho_{yx3} \neq 0$

Hipotesis Kalimat;

H_0 : Budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bila $F_{hitung} >$ dari F tabel maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima.

3. METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sebagai penunjang dalam penulisan penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada responden, dokumentasi, dan observasi.

Uji validitas adalah sejauh mana kecermatan atau ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain, bahwa suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Sugiyono (2004:116), instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r > 0,3$, sebaliknya tidak valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r < 0,3$.

Suatu instrumen juga harus *reliable* (handal), instrumen dikatakan *reliable* apabila alat tersebut dapat memberikan hasil ukur yang konsisten jika dilakukan oleh seseorang beberapa kali. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran beberapa kali baik oleh satu orang maupun oleh beberapa orang.

Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), selanjutnya dicari koefisien reliabilitasnya menggunakan formula *Spearman Brown*.

Setelah nilai koefisien diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana disarankan bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70 – 0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar (*Kaplan-Saccuzo* 1993:126). Model analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*)

4. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh di antara beberapa variabel eksogen terhadap variabel endogen maka digunakan path analisis. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Motivasi. Sementara itu variabel endogennya adalah Kinerja Pegawai. Kedua jenis variabel tersebut yaitu variabel eksogen dan variabel endogen dimungkinkan memiliki pengaruh atau hubungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah uraian terhadap pengaruh dari masing-masing variabel terhadap variabel kinerja dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20.

Sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2005 : 61) bahwa : “Sensus atau sampling jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Pengujian Hipotesis secara statistik artinya adalah melakukan generalisasi dari karakteristik sampel terhadap parameter populasi. Sehingga karena penelitian ini adalah penelitian terhadap populasi atau sensus sebanyak 32 orang responden adalah seluruh Staf LPKIA, maka dalam penelitian ini tidak dilakukan pengujian hipotesis secara statistik.

Tabel 1
Perhitungan Koefisien Korelasi

		Budaya Organisasi	Stress Kerja	Motivasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	-,214	,193
	Sig. (2-tailed)		,240	,290
	N	32	32	32
Stress Kerja	Pearson Correlation	-,214	1	-,528**
	Sig. (2-tailed)	,240		,002
	N	32	32	32
Motivasi	Pearson Correlation	,193	-,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,290	,002	
	N	32	32	32

Sumber: Diolah data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 1 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Korelasi antara Budaya Organisasi (X1) dengan Stress Kerja (X2)
Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa korelasi antara Budaya Organisasi dengan Stress Kerja sebesar -0,214. Korelasi ini termasuk kedalam korelasi yang sangat lemah bahkan dapat dianggap tidak ada korelasi. Korelasi bertanda negatif menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat maka Stress Kerja menurun, begitu juga sebaliknya jika stress kerja meningkat maka budaya kerja menurun.
- Korelasi antara Budaya Organisasi (X1) dengan Motivasi (X3)
Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa korelasi antara Budaya Organisasi dengan Motivasi sebesar 0,193. Korelasi ini termasuk kedalam korelasi yang sangat lemah bahkan dapat dianggap tidak ada korelasi. Korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat maka Motivasi juga meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Korelasi antara Stress Kerja (X2) dengan Motivasi (X3)
Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa korelasi antara Stress Kerja dengan Motivasi sebesar -0,528. Korelasi ini termasuk kedalam korelasi yang kuat. Korelasi bertanda negatif menunjukkan bahwa jika Stress Kerja meningkat maka Motivasi akan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya jika motivasi meningkat maka stress kerja menurun.

Sehingga dari hasil tersebut, kita dapat membuat persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,391yX_1 - 0,256yX_2 + 0,630yX_3 + \epsilon$$

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,443	8,29817

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Stress Kerja

Dapat terlihat dari tabel 2 bahwa koefisien determinasi atau dinotasikan dengan R² memiliki nilai sebesar 49,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi Kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X1), Stress Kerja (X2) dan Motivasi (X3) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian (tidak diteliti) atau disebut dengan variabel epsilon.

4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan perhitungan koefesienn path dan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara total sebesar 17,87%, dimana pengaruh langsungnya sebesar 15,27% dan pengaruh tidak langsung melalui Stress kerja -2,14% dan melalui Motivasi sebesar 4,75%. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan

4.2 Pengaruh Stes Kerja terhadap Kinerja

Setelah dilakukan perhitungan koefesienn path dan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Stress Kerja berpengaruh secara total sebesar -4,10%, dimana pengaruh langsungnya sebesar 6,57% dan pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar -2,14% dan melalui Motivasi sebesar -8,53%. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan

4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan perhitungan koefesienn path dan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh secara total sebesar 35,92%, dimana pengaruh langsungnya sebesar 39,70% dan pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi 4,75% dan melalui stress kerja -

8,53%. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan.

4.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan perhitungan koefesienn path dan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari semua variabel eksogen (Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Motivasi) terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara secara positif sebesar 17,87%, Stress kerja berpengaruh negative sebesar -4,10%, dan Motivasi berpengaruh secara positif sebesar 35,92%, sehingga total pengaruh dari seluruh variable X adalah sebesar 49,69%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori signifikan.

Hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan Budaya Organisasi, Stres kerja, Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kineja perusahaan yang baik pada PKN-STMIA LPKIA, dapat diartikan dengan adanya budaya organisasi yang semakin besar dalam perusahaan, Stres kerja meningkat, dan Motivasi yang besar semakin kuat dalam perusahaan maka akan meningkatkan *transparency, akuntability, responsibility, fairness dan independency* dalam perusahaan tersebut. Secara keseluruhan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan yang baik adalah Budaya Organisasi, komposisi kedua Stress Kerja, dan komposisi ketiga Motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan menurut Vroom (dalam As'ad 2001:48) mengatakan bahwa: tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance". Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berpenampilan rendah. Jika kinerja berada di bawah harapan, pelanggan (mahasiswa, orang tua, dan pihak-pihak yang sudah bekerja sama) akan merasa tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan, pelanggan amat puas atau senang. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PKN-STMIA LPKIA Bandung.

Dengan demikian tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan

ketersediaan sumber daya lainnya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hipotesis penelitian dan temuan dalam penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi di PKN LPKIA Bandung sesuai hasil tanggapan responden tentang Budaya Organisasi (X1) dengan rata-rata skor sebesar 4,02 termasuk kategori Baik.
2. Stres Kerja di PKN LPKIA Bandung sesuai hasil tanggapan responden tentang Stress Kerja (X2) dengan rata-rata skor sebesar 3,39 termasuk kategori Cukup Baik.
3. Motivasi di PKN LPKIA Bandung sesuai hasil tanggapan responden tentang Motivasi (X3) dengan rata-rata skor sebesar 4,04 termasuk kategori Baik.
4. Kinerja karyawan di PKN LPKIA Bandung sesuai hasil tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan (Y) dengan rata-rata skor sebesar 4,05 termasuk kategori Baik.
5. Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sesuai sesuai hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara total sebesar 17,87%, dimana pengaruh langsungnya sebesar 15,27% dan pengaruh tidak langsung melalui Stress kerja -2,14% dan melalui Motivasi sebesar 4,75%. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan.
6. Besarnya Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Sesuai hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Stress Kerja berpengaruh secara total sebesar -4,10%, dimana pengaruh langsungnya sebesar 6,57% dan pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar -2,14% dan melalui Motivasi sebesar -8,53%. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan.
7. Besarnya Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Sesuai hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh secara total sebesar 35,92%, dimana pengaruh langsungnya sebesar 39,70% dan pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi 4,75% dan melalui stress kerja -8,53%. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saefudin (1992). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Penerbit Pustaka pelajar.
- Bernardin, John H & Russel, JEA, 1998, *Human Resources Management*, New York, Mc. Graw Hill, Inc.
- Cherington, David J. (1989). *Organizational Behavior; The Management of Individual and Organizational Performance*. USA: Allyn and Bacon Needham Heigth.
- Denison, Daniel R, 1990, *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Ditjen Dikti. (2003). *Pendidikan Tinggi Indonesia Dalam Lintas Waktu dan Peristiwa*. Jakarta: Depdiknas.
- Gibson, James L. et al. (1985) *Organization*. Business Publications, Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani T. (1998) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Suatu Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juanim. (2004) *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran: Teknik Pengolahan data SPSS dan Lisrel*. Bandung: Fakultas Ekonomi Unpas.
- Kotter. John P., James L. Haskett, (1992). *Corporate Culture and Performance*, The Free Press, New York.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior* (7th ed). New York McGraw-Hill.
- Novitasari, Ni Nyoman. (2003). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan* PT. H.M Sampoerna Tbk Surabaya. Tesis. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Ma'rifah, Dewi. (2004) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*. Tesis. Surabaya: Proram Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Mathis, Robert L, & Jackson, John H, 2004, *Human Resource management*, South Westren, Internasional Student Edition.
- Milkovich, T George & Boudreau, John W, 1997. *Human Resource Management*, Boston, Irwin.
- Monday, R. Wayne & M Robert. (1996). *Human Resource management*, New Jersey: Prentice-Hall International Edition.
- Rahman, Arif (1997). *Hubungan Pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kualitas Kinerja Dosen*. Tesis Bandung: Program Pascasarjana IKIP Bandung.
- Rasto. (2006). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru (Penelitian pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Rumpun Bisnis dan*

- Manajemen di Kota Bandung*). Tesis. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rivai, Vaithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Santoso, Singgih. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS Versi 11.50*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sondang, P, Siagian. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wexley, Kneth & Yuki, Bary, A, (1997). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Inc. Homewood, illinois: Richard D. Irwin.