

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhidin¹, Januar Ida Wibowati²

Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sriwijaya, Palembang, Sumatera Selatan^{1,2}

Email: muhidinferion@gmail.com¹ idaunpal28@gmail.com²

ARTICLE INFO

Submission : 19 - 06 - 2024

Review : 23 - 06 - 2024

Revised : 05 - 07 - 2024

Accepted : 06 - 07 - 2024

Publish : 07 - 06 - 2024

Keywords

Budaya Organisasi,
Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee performance. The data obtained in this research comes from the answers to questionnaires distributed to each respondent from PT. Dwitunggal Abadi Permai. The population in this study was all employees at PT. Dwitunggal Permai Jakarta, totaling 300 people. Meanwhile, the number of samples in this study was 75. The results obtained from regression analysis using the SPSS version 22 tool show that the results of the linear regression equation, $Y = 0.219 + 0.332X$ has a significant influence in improving employee performance (Y).

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bersumber dari jawaban-jawaban kuisioner yang dibagikan terhadap setiap responden dari PT.Dwitunggal Abadi Permai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT.Dwitunggal Permai Jakarta yang berjumlah 300 orang. Sedangkan, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75. Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi linier, $Y = 0,219 + 0,332 X_1 + 0,449 X_2$ menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan(Y).

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendaya gunakan sumber daya terutama karyawan yang optimal dan profesional. Mendayagunakan sumberdaya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi kerja yang baik, yang diberikan oleh pimpinan kepada

karyawan, maupun antara karyawan dengan sesama rekan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, karena motivasi kerja karyawan sangat mendorong semangat kerja karyawan. Setiap orang perlu motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam melakukan segala hal. Dengan dorongan motivasi seseorang lebih giat dan semangat dalam menjalankan aktivitas nya.

Menurut Edison, dkk. (2016 hal. 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikankinerja individu dan organisasi. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang optimal dan profesional. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi kerja yang baik, yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maupun antara karyawan dengan sesama rekan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, karena motivasi kerja karyawan sangat mendorong semangat kerja karyawan. Setiap orang perlu motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam melakukan segala hal. Dengan dorongan motivasi seseorang lebih giat dan semangat dalam menjalankan aktivitasnya.

Menurut Sutrisno (2019 hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila iamembutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Motivasi kerja bagi karyawan akan mempengaruhi dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Noor (2013 hal. 280) bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula mesti pun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak tingkatan, maka kinerjanya juga rendah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan penulis melihatadanya beberapa permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan, salah satunya kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang masih kurang baik disebabkan dari beberapa faktor, diantaranya karyawan sering mendapatkan sanksi dari atasan termasuk atasan yang suka marah-marah apabila karyawan sesekali tidak bekerja sesuai yang diinginkan pimpinan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan lebih memilih berhenti bekerja. Seharusnya sebagai atasan yang baik dapat memberikan masukan, nasehat guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga

dapat menciptakan motivasi kerja karyawan yang lebih baik. Maka dari itu penulis, menghubungkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja serta motivasi kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Sebab budaya organisasi suatu perusahaan apabila dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik pula.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Dwitunggal Abadi Permai yang beralamat di Jl.Pakin Raya No. 1 Komplek Mitra Bahari Blok C1/12 Penjaringan Jakarta 14440

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini agar tidak menyimpang. Penelitian ini hanya membatasi masalah Pengaruh budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Dwitunggal Abadi Permai

Desain Penelitian

Menurut (Subiyanto : 2018 : 6) Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kualitatif karena peneliti ingin menemukan fakta dan menginterpretasikan tentang “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwitunggal Abadi Permai”

Populasi dan Sampel

Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristis tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT.Dwitunggal Permai Jakarta yang berjumlah 300 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi (Gujarati,2002). Yang menjadi responden adalah sebagian mereka yang bekerja pada Pada PT.Dwitunggal Permai Jakarta Utara . Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut. Karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Yamane (Ferdinand,2006) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel
N = Populasi
d = *Margin o Error Maximum*, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih bisa ditolerir (ditentukan 10%).

Berdasar data yang diperoleh jumlah anggota yang btelah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}n &= \frac{300}{1 + 300.(0,10)^2} \\ &= \frac{300}{1 + 300. 0,01} \\ &= \frac{300}{1 + 3} \\ &= \frac{300}{4} \\ &= 75\end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan item-item pertanyaan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Teknik yang digunakan adalah korelasi product moment pearson. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika korelasi product moment pearson menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$).

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien reabilitas (spreamen brown/r) $> 0,60$ maka instrumen memiliki reabilitas yang baik /realibel/ terpercaya.

a) Jika nilai Composite Reliability $> 0,60$ maka reabilitas cukup baik.

b) Jika nilai Composite Reliability $< 0,60$ maka reabilitas kurang baik.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian dengan menghasilkan pengukuran yang konsisten. Teknik yang digunakan adalah uji cronbach’s alpha. Item-item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai cronbach’s alpha $> 0,6$. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 1 Reliabilitas Variabel Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,879	0,60	Valid
Motivasi (X2)	0,854	0,60	Valid
Kinerja (Y)	0,745	0,60	Valid

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 1 menunjukkan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$, sehingga item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik, yaitu asumsi dasar sebagai syarat agar model regresi yang dihasilkan merupakan model yang dapat dipercaya. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Berikut ini akan hasil pengujian asumsi klasik analisis regresi antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwitunggal Abadi Permai Jakarta

1. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov Smimov Z	0,665
Nilai Signifikansi	0,835

Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan uji kolmogorov smirnov sebesar $0,665 > 0,05$. Hasil ini memperkuat bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Regresi yang baik mengansumsikan tidak ada multikolinieritas. Pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas juga dilakukan dengan melihat korelasi antar variabel bebas. Jika korelasi antar variabel bebas $< 0,5$, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

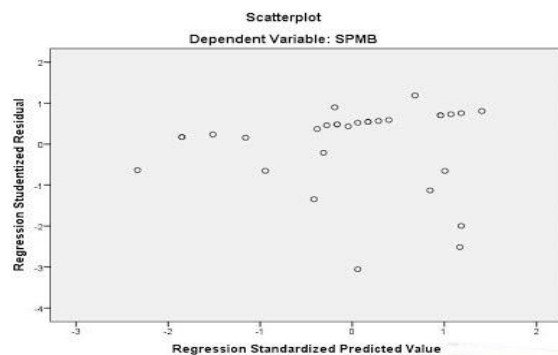
Tabel 3. Uji Multikolinearitas dengan Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,754	1,325
Motivasi (X2)	0,754	1,325

Tabel 3 menunjukkan nilai tolerance variabel budaya organisasi dan motivasi kerja keduanya > 0,1, demikian pula VIF keduanya < 10, sehingga disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya ketidakhomogen ragam antar residual. Regresi yang baik mengasumsikan tidak ada heterokedastisitas. Pendeteksian dilakukan dengan Rank Spearman dan Uji Signifikans



Gambar 1 . Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot

Gambar 1 menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

Persamaan Regresi

Tabel 4. Regresi berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig
		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	,219	6,775		7,242	,000
	X1	,332	,108	,440	1,914	,060
	X2	,449	,	,375		

a. Predictors : (Constan),Motivasi_X
 Dependent : Variable : Produktivitas_Y

Dari nilai unstandardized coefficient (B) yang dihasilkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,219 + 0,332 X1 + 0,449 X2$$

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,251	1	237,251	3,664	,060 ^a
	Residual	4727,095	73	64,755		
	Total	4964,347	74			

a. Predictors : (Constan), Budaya Organisasi X
Dependent Variable : Kinerja Karyawan_Y

Uji-F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independent (X1) mempengaruhi variabel dependent (Y), dengan formulasi sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{\sum(Y - \bar{Y})^2}{k - 1}}{\frac{\sum(Y - \bar{Y})^2}{n - k}}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

H0 = tidak ada hubungan antara variabel-variabel yang berhubungan dengan variabel independen

H1/Ha = minimal ada satu variabel dependen yang berhubungan dengan variabel independen. $\alpha = 5\%$

a) Jika Fhitung < Ftabel, maka variabel independent (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y), H0 di terima.

b) Jika Fhitung > Ftabel, maka variabel independent (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y), H0 di tolak.

Pembahasan

Pada variabel budaya organisasi rata-rata menunjukkan hasil yang memuaskan. Tetapi pada variabel budaya organisasi ada indikator yang memiliki hasil jawaban terendah yaitu sejarah organisasi, pada pernyataan karyawan mengikuti arahan dari karyawan terdahulu. Lebih baik tidak mengikuti arahan karyawan terdahulu, lebih baik perusahaan memberikan arahan yang jelas dan sesuai rencana kepada karyawan agar kinerja karyawan

berjalan dengan baik. Seperti memberikan perencanaan / planning apa yang harus dikerjakan oleh para karyawan berikutnya.

Pada hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja di perusahaan PT. Dwitunggal Abadi Permai Jakarta tergolong cukup tinggi. Tetapi pada variabel motivasi terdapat hasil jawaban responden yang tergolong rendah yaitu indikator kerelaan pada pernyataan saya rela meluangkan waktu demi mengerjakan pekerjaan dari perusahaan. Sebaiknya untuk karyawan agar selalu menunjukkan totalitas dalam bekerja dan berkontribusi terhadap perusahaan, apapun pekerjaan yang diberikan dari perusahaan. Bila diminta untuk lembur di luar jam kerja untuk menyelesaikan kerja.

Untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil jawaban responden yang cukup tinggi. Dengan capaian rata-rata yang tinggi menunjukkan hasil kinerja yang diperoleh bagi perusahaan cukup baik. Tetapi dari hasil jawaban responden terdapat titik lemah dari perusahaan yaitu pada indikator kuantitas dengan pernyataan karyawan berusaha keras meningkatkan prestasi.

Keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi telah terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Karena telah terbukti dalam penelitian ini variabel budaya organisasi memiliki nilai positif, yaitu koefisien standardized 0,440. Begitu pula dengan motivasi yang memiliki nilai positif koefisien standardized 0,375. Hal ini membuktikan bahwa jika Budaya organisasi dan motivasi memiliki peningkatan dan dijalankan secara bersamaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwitunggal Abadi Permai Jakarta sehingga hipotesis dinyatakan terbukti.

Saran

1. Para manager selaku atasan dari karyawan agar dapat selalu memantau prestasi kerja dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja serta dapat juga diberikan insentif untuk meningkatkan prestasi dalam kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Chatman, Jennifer & Bersade (2017). Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance. *Journal of Applied Psychology*, March 2015.
2. Darmawan, D. (2015). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
3. Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS, edisi ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Kasmadi & Sunariah, N.S. (2018). Panduan modern penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
5. Kuncoro. (2003). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Airlangga.
6. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
7. Qudratullah, M. F. (2017). Analisis regresi terapan teori, contoh kasus dan aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta:
8. Rashid, Zabid Abdul, et al. (2018). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance, *journal of management development*, 22 (8), 708-728
9. Rivai, V. & A. F. M. Basri. (2018) Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.