

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuda Pratama Sejati Pandaan

Tiara Rosalia Alfein; tiara.alfein@gmail.com
Sri Hastari; sri.hastari@gmail.com
Dwita Laksmi Rachmawati; laksmitadwita@gmail.com
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Aset krusial di ranah lembaga usaha atau yang dikenal luas dengan perusahaan mengacu pada manusia yang terlibat di dalamnya, kendati secanggih apapun mesin yang dimiliki dalam sebuah perusahaan, tanpa manusia yang mengoperasikannya maka mesin tersebut tak berarti apa-apa bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan dengan responden seluruh karyawan non manajerial PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik deskriptif. Pengumpulan data diperoleh melalui metode sensus dengan sejumlah 83 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sama halnya dengan uji parsial untuk variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Namun, tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0,193 > 0,05$. Sedangkan besarnya hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai R^2 sebesar 64,4% sedangkan 35,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada di penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Crucial assets in the realm of business institutions or widely known as companies refer to the humans involved in it, although as sophisticated as any machine owned in a company, without humans operating it, the machine does not mean anything to the company. This study aims to determine how the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at PT. Yuda Pratama Sejati Pandaan district with respondents of all non-managerial employees of PT. Yuda Pratama Sejati Pandaan District. This study uses a quantitative approach with descriptive statistical methods. Data collection was obtained through the census method with a total of 83 employees. The results of this study showed that organizational culture and work motivation simultaneously significantly affect employee performance with a significant level of $0.000 < 0.05$. Similarly, a partial test for organizational culture variables with a significance level of $0.000 < 0.05$. However, there was no effect between work motivation on employee performance with a significant level of $0.193 > 0.05$. While the relationship of Organizational Culture and work motivation to employee performance obtained R^2 value of 64.4% while the remaining 35.6% is influenced by other variables that do not exist in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Aset krusial di ranah lembaga usaha atau yang dikenal luas dengan perusahaan mengacu pada eksistensi para manusia yang terlibat di dalamnya, kendati secanggih apapun mesin yang dimiliki dalam sebuah perusahaan, tanpa manusia yang mengoperasikannya

maka mesin tersebut tak berarti apa-apa bagi perusahaan. Untuk menghadapi tuntutan pada perkembangan zaman yang semakin pesat akibat kompetisi global, serta perkembangan teknologi yang semakin canggih, lembaga usaha wajib bisa melakukan tata kelola atas SDM dengan mekanisme yang terarah pada problematik yang masif dan krusial (Siregar, *et al.*, 2020).

Sudah dipahami awam, kalau PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan sudah mengantongi sejumlah aturan sedemikian rupa terkait pihak pekerja yang mengarah ke wujud finansial secara langsung, yakni uang makan (bagian operasional) sekaligus gaji, sedangkan wujud yang tak langsung ialah asuransi yang mengarah ke aspek kesehatan. Sementara untuk motivasi ranah intrinsik, PT. Yuda Pratama Sejati belum nampak, hal ini lekat dengan motivasi yang berkurang dari internal yang wajib dilakukan pengembangan para pekerja di dalamnya. Kinerja pegawai di PT. Yuda Pratama Sejati telah diamati oleh peneliti dan menunjukkan adanya tingkat kinerja yang rendah. Kurangnya kecermatan dalam melaksanakan tugas-tugas, terutama bagi pegawai bagian operasional (supir) yang sering menunda pekerjaan hingga hari berikutnya, menjadi salah satu penyebabnya. Selain itu, kurangnya kerjasama antar pegawai juga berkontribusi terhadap masalah ini. Dalam hal motivasi, karyawan kurang mendapatkan dorongan yang cukup baik dalam perwujudan motivasi yang ranahnya tidak hanya mengacu pada eksistensi intrinsik yang mana mereka menghadapi kesulitan dalam mengembangkan kemampuan mereka untuk kepentingan perusahaan.

Faktor lain yang turut berperan ialah wujud apresiasi yang dilimpahkan oleh lembaga usaha teruntuk para pekerja yang bisa menyebabkan penurunan atas kinerjanya. Jika situasi ini tidak ditangani dengan cepat, PT. Yuda Pratama Sejati, yang bertanggung jawab dalam membantu pengiriman barang, akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara efisien. Jadi bisa dipahami bersama kalau suatu lembaga usaha senantiasa mengedepankan berbagai langkah yang sifatnya perbaikan yang mana lebih menghargai nilai-nilai budaya organisasi serta memberikan perhatian yang lebih pada motivasi para karyawan.

Kinerja ialah pencapaian secara kualitatif juga kuantitatif yang telah didapatkan karyawan ketika menjalankan tanggung jawab yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Menurut Robbins dan Judge (2015) Budaya organisasi ialah skema atau makna yang memang eksistensinya sangat dikedepankan atau dianut beberapa anggota dalam organisasi, menurut Sofyandi dan Garniwa, 2015 Motivasi Kerja ialah perwujudan atas dorongan dengan tujuan memaksimalkan daya usaha demi meraih tujuan suatu lembaga usaha, dan dalam batasan kecakapan dengan usaha menghadirkan rasa puas akan kebutuhan setiap orang.

Berlandaskan acuan di poin latar belakang tersebut, pihak penulis mengajukan judul dengan tajuk berbunyi "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.**"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan non manajerial PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 83 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus. Metode pengambilan data menggunakan Studi Pustaka, Metode Wawancara, Metode kuisioner (angket), Pengamatan (*Obseration*), Dokumentasi. Pertama-tama dilakukan uji *instrument* terlebih dulu yakni uji validity serta uji reliability. Berikutnya melakukan analisa serta menguji pengaruh dengan digunakannya uji asumsi klasik dimana data diharuskan mempunyai distribusi yang normal, tidak dijumpai multikolinearitas serta tidak dijumpai heteroskedastisitas. Lalu melakukan pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinan (R^2), serta terakhir yakni pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Maksud dari validitas sendiri yakni skema ukur dengan menerangkan atas derajat absah dari instrumen (Arikunto, 2011), dilakukan pengujian validitas dengan membandingkan nilai R-hitung dengan r-table yang sebesar 0,213. Kriteria pengujian menggunakan uji dua sisi dengan angka signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item	Skor Total Y	r-Tabel	Status
1	0,574	0,213	VALID
2	0,462	0,213	
3	0,765	0,213	
4	0,368	0,213	
5	0,793	0,213	
6	0,813	0,213	
7	0,860	0,213	
8	0,545	0,213	
9	0,679	0,213	
10	0,691	0,213	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No. Item	Skor Total X1	r-Tabel	Status
1	0,837	0,213	VALID
2	0,732	0,213	
3	0,898	0,213	
4	0,748	0,213	
5	0,778	0,213	
6	0,754	0,213	
7	0,877	0,213	
8	0,843	0,213	
9	0,877	0,213	
10	0,737	0,213	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No item	Skor Total X2	r-Tabel	Status
1	0,885	0,213	VALID
2	0,930	0,213	
3	0,253	0,213	
4	0,804	0,213	
5	0,680	0,213	
6	0,756	0,213	
7	0,746	0,213	
8	0,700	0,213	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data tabel hasil validitas variabel Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dinyatakan valid, karena dapat dibuktikan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r-hitung > r tabel. Dengan ini Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dalam penelitian ini dapat digunakan dan diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,858	
2	Budaya Organisasi	0,939	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,867	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dilihat dari tabel diatas, maka diketahui variabel Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai hasil nilai *Cronbach alpha* > dari 0,60. Dapat dibuktikan dari tabel di atas dan diartikan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini adalah bersifat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Test	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Mengacu ke Tabel 5 di atas, nilai Sig sebesar 0,200 menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

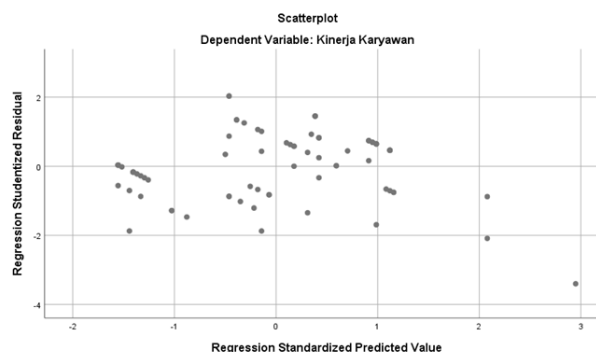
Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	0.397	2.519	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Motivasi Kerja	0.397	2.519	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 yakni 0,397. Nilai VIF 2,519 < 10.00, artinya setelah dilakukan pengujian sampai pada kesimpulan bahwa tidak ada kasus atau gejala multikolinearitas dengan model regresi, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada kasus atau gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari scatterplot yang ditampilkan, terlihat bahwa titik-titik data penyebarannya cenderung berada di sekitar angka 0, baik di atas maupun di bawahnya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi, pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas.

Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	0.462	0.071	0.000
	Motivasi Kerja	0.135	0.103	0.193
	(Constant)	16.012	2.272	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Tabel yang tersaji menerangkan kalau koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 16,012 + 0.462X_1 + 0.135X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai α sebesar 16.012 adalah konstanta atau keadaan dimana variabel kinerja karyawan jika tidak dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel budaya organisasi sebagai X_1 dan motivasi kerja sebagai X_2 . Jika tidak ada variabel independen, variabel kinerja karyawan tidak berubah.
- β_1 (nilai faktor regresi X_1) sebesar 0.462, yang menunjukkan pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu unit variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.462, asalkan variabel lain tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.
- β_2 (nilai faktor regresi X_2) adalah 0.135, yang menunjukkan pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi kerja per unit akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.135, asalkan variabel lain tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 8. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	R	R Square	Adjust R Square
Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Motivasi Kerja	0.802 ^a	0.644	0.635
	(Constant)			

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Mengacu Tabel 8, diperoleh koefisien R Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 64,4% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dalam penelitian ini. Sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam riset ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	F	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Motivasi Kerja	72.343	0.000 ^b	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Dari hasil uji F simultan di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $72,343 > F$ tabel (3,11). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki peranan penting dan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	T	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	6.515	0.000	Ha diterima
	Motivasi Kerja	1.312	0.193	Ha ditolak

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Bersumber pada tabel 10 bisa diputuskan yakni: (1) variabel budaya organisasi memperoleh hasil sebanyak $6.515 > 1,990$ serta hasil sig $0,000 < 0,05$. Hasilnya menegaskan bahwa hipotesis H_0 harus ditolak, dan hipotesis H_a dapat diterima. Dengan demikian, bisa dipastikan ada pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati. (2) variabel motivasi kerja memperoleh hasil sebesar $1,312 < 1,990$ dan hasil sig sebanyak $0,193 > 0,05$. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi bekerja dan efisiensi karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan.

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Berdasarkan analisis regresi, didapati bahwa nilai koefisien dari variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan motivasi kerja, di mana jika budaya organisasi dan motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika budaya organisasi dan motivasi kerja menurun, kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paulus Sugiyo Pranoto pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan".

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa nilai koefisien variabel Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini menyiratkan bahwa apabila Budaya Organisasi meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika Budaya Organisasi menurun, maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.

Hasil riset ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan pada tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa"

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi, didapatkan bahwa nilai koefisien variabel Motivasi Kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati. Riset ini didasarkan pada uji t, di mana nilai t hitung (1,312) lebih kecil daripada t tabel (1,990) dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,193 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan efisiensi karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati, dengan nilai standar koefisien β sebesar 0,135.

Hasil riset ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadlilah dkk pada tahun 2019 dengan judul " Studi Kausal Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Indokarya Gemilang, penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

1. Secara simultan, variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan. Kinerja karyawan meningkat dengan peningkatan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, dan menurun jika keduanya mengalami penurunan.
2. Secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan. Peningkatan Budaya Organisasi menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan, dan sebaliknya, penurunan Budaya Organisasi menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan.
3. Secara parsial, Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadlilah, N., Mukson, Riono, S. B., Harini, D., & Yuliant, A. (2019). Studi Kausal Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Economics and Management*.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pranoto, P. S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, Candra, V., Wijaya, A., Masrul, & Sianturi, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2015). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tanuwibowo, M. H., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *AGORA*.