

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI PURNAMA PERKASA

Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail : mike\_tanuwbwo@hotmail.com ; roy@petra.ac.id

**Abstrak** - Perusahaan dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan di PT Lestari Purnama Perkasa. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci**- Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Di Indonesia, peran sumber daya manusia sangatlah penting. Perusahaan dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang baik dan solid. Karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya yang berlebih, tetapi apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang tercukupi hal tersebut tidak akan memiliki arti yang lebih bagi perusahaan atau suatu organisasi, karena yang menggerakkan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari mengelola keuangan dan modal dari perusahaan, melainkan juga ditentukan dari sumber daya manusia juga. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus menyatukan persepsi dan cara pandang karyawan dan pimpinan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Kinerja karyawan yang terdapat di Indonesia lebih berpotensi dari negara lain di Asia (Watson, 2005). Budaya memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia. Karena keanekaragaman budaya yang terdapat di Indonesia. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Budaya juga memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi ada yang ada dalam perusahaan. Budaya merupakan salah satu alat untuk mempererat hubungan yang terjalin dalam suatu organisasi dalam perusahaan. Seiring dengan berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan Chatman Jennifer dan Bersade (1997) menemukan hasil bahwa budaya organisasi membantu kinerja organisasi bisnis dan budaya organisasi membantu kinerja organisasi karena akan memberikan struktur dan yang dapat menekankan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Penelitian juga dilakukan oleh Abdul Rasyid *et.al* (2003) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, budaya organisasi juga memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sadili (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu motivasi tersendiri dalam diri karyawan. Para atasan harus memotivasi karyawannya agar memiliki semangat dan etos kerja yang baik. Bentuk motivasi lain yang diberikan perusahaan terhadap karyawan antara lain dengan memberikan reward dan pemberian insentif sehingga tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan baik kepada karyawan. Penelitian dilakukan oleh Suryacana (2008) pada “lingkungan dinas kesehatan kabupaten Alor di NTT” menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, PT Lestari Purnama Perkasa ditetapkan sebagai lokasi penelitian. PT Lestari Purnama

Perkasa adalah perusahaan yang telah berdiri sejak 1945 dan bergerak di bidang mesin, perusahaan ini memproduksi sendiri mesin – mesin yang nantinya akan dijual. Perusahaan ini beralokasi di Jl. Kalimati wetan 59 Surabaya. PT Lestari Purnama Perkasa ini telah berjalan selama tiga generasi. Pada generasi terakhirnya perusahaan ini dipimpin oleh Sutrisno dan Hariyanti. Sutrisno memiliki 35karyawan yang telah menduduki jabatan kerja yang telah ditetapkan oleh Sutrisno. Pada awalnya PT. Lestari Purnama Perkasa yang dikelola oleh Sutrisno ini awalnya hanya menjual alat-alat gilingan seperti gilingan tepung, gilingan tepung, gilingan bakso dan lain - lain. Semangat kerja dari pemilik secara tidak langsung membentuk budaya para karyawan untuk lebih bersemangat bekerja. Tetapi tidak seluruhnya budaya organisasi tersebut berjalan sesuai dengan rencana perusahaan, banyak karyawan perusahaan yang masih melanggar. Budaya yang sering dilanggar antara lain pemanfaatan jam istirahat, insiatif dalam bekerja, serta pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas perusahaan yang juga belum optimal. Selain itu motivasi kerja di perusahaan juga dirasa cukup rendah antara lain yang disebabkan oleh kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, kerelaan meluangkan waktu terhadap perusahaan. Yang berakibat menurunnya kinerja para karyawan. Bila diuraikan masalah kinerja karyawan dapat diungkapkan dengan indikasi sebagai berikut: tugas-tugas tidak selesai tepat waktu, standar kualitas kerja belum sesuai dengan hasil kenyataan, program kerja tidak terlaksana sesuai harapan, konsistensi dalam bekerja rendah. Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti ingin meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa.

### **Budaya Organisasi**

Peneliti menggunakan teori dari Darmawan (2013, p.143), budaya merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Wirawan (2007, p.129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

#### a. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

#### b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi harus mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan.

#### c. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak kan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

#### d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

#### e. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

#### f. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Peneliti menggunakan teori dari Robbin dan Coulters (2005) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2008, p.138), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” Menurut Siagian (2008) definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong  
Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
2. Kemauan  
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
3. Kerelaan  
Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.
4. Membentuk Keahlian  
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.
5. Membentuk Keterampilan  
Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
6. Tanggung Jawab  
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
7. Kewajiban  
Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.
8. Tujuan  
Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya

**Kinerja Karyawan**

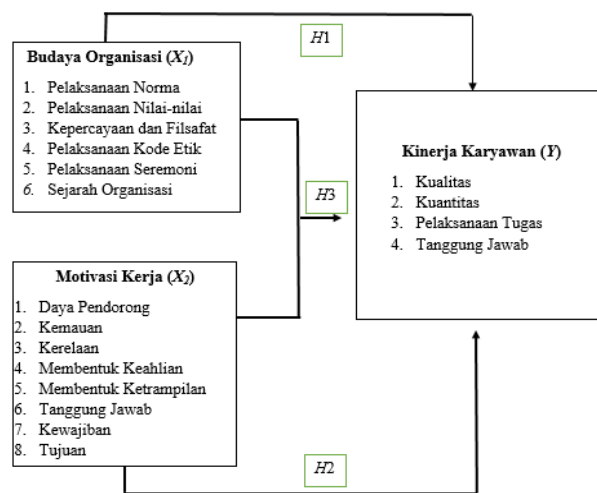
Peneliti menggunakan teori dari Rivai dan Basri (2005) yaitu kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan tertentu.

**Indikator Kinerja Karyawan**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Kerangka Berpikir**



Gambar 1. Kerangka Berfikir  
Sumber: Wirawan, 2007; Sondang P. Siagian, 2008;  
Anwar Prabu Mangkunegara, 2009

**Hipotesis**

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan di PT Lestari Purnama Perkasa.  
 H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan di PT. Lestari Purnama Perkasa.  
 H3: Diduga Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan di PT. Lestari Purnama Perkasa.

## II. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini untuk mengetahui antar variabel. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi (penjelasan) adalah penelitian yang bermaksud kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan/pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Siregar, 2013, p.7). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) pada kinerja karyawan ( $Y$ ). Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Subyek penelitian adalah karyawan di PT. Lestari Purnama Perkasa.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian (Kuncoro, 2003). Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah karyawan-karyawan yang berkerja di PT Lestari Purnama Perkasa yang berjumlah 35orang.

#### Sampel Penelitian

Teknik sampel yang digunakan adalah sampling sensus, yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian (Seputra, 2013). Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

#### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan (Kasmadi dan Sunariah, 2013, p. 82). Definisi konseptual tiap variabel sebagai berikut:

##### 1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi (Wirawan 2007, p. 129):

- a. Pelaksanaan Norma
- b. Pelaksanaan Nilai-nilai
- c. Kepercayaan dan Filsafat
- d. Pelaksanaan Kode Etik
- e. Pelaksanaan Seremoni

##### f. Sejarah Organisasi

##### 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut (Sondang P. Siagian 2008, p.138):

- a. Daya pendorong
  - b. Kemauan
  - c. Kerelaan
  - d. Membentuk keahlian
  - e. Membentuk ketrampilan
  - f. Tanggung jawab
  - g. Kewajiban
  - h. Tujuan
- ##### 3. Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005). Indikator yang digunakan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p. 75) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik ini menggunakan beberapa kumpulan data:

##### 1. Wawancara

Wawancara awal (data primer) yang dilakukan kepada Direktur Utama pada tanggal 16 Maret 2015, di PT Lestari Purnama Perkasa untuk menanyakan secara garis besar tentang fenomena yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan kinerja karyawan. Ada pula data yang dibutuhkan dari PT. Lestari Purnama Perkasa yaitu berupa visi dan misi perusahaan, sejarah dan latar belakang perusahaan, dan struktur organisasi (data sekunder).

##### 2. Angket

Angket adalah pengumpulan data dalam bentuk daftar pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala *likert* Dengan cara responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju dari pernyataan. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu (Siregar, 2013, p. 25). Gambaran skala *Likert* tersebut adalah sebagai berikut:

|                    |     |
|--------------------|-----|
| Sangat setuju (SS) | = 5 |
| Setuju (S)         | = 4 |
| Netral (N)         | = 3 |

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| Tidak setuju (TS)         | = 2 |
| Sangat tidak setuju (STS) | = 1 |

Menentukan interval kelas untuk mendapatkan rentang skala, maka akan digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan:

|    |                  |
|----|------------------|
| RS | = Rentang Skor   |
| m  | = skor tertinggi |
| n  | = skor terendah  |
| b  | = jumlah kelas   |

### Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa pengolahan data, yaitu sebagai berikut:

#### Uji validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013, p. 46). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah (Ghozali, 2005):

- Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian realibilitas menggunakan program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable*, bila koefisien reliabilitas ( $r$ )  $> 0,6$  (Siregar, 2013, p. 57).

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah (Kasmadi dan Sunariah, 2013): Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu jika (nilai  $> \alpha = 0,05$ ) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai  $< \alpha = 0,05$ ), maka data tidak berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesame variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan dua metode, yaitu (Wibowo, 2012):

- Jika VIP (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan variabel bebas.
- Jika nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0.5, maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen, jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $>$  nilai  $\alpha = 0.05$ , maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012). Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

##### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Metode ini memiliki ketentuan yaitu (Quadratullah, 2013):

- Jika DW di bawah  $-2$ , maka terdapat autokorelasi positif.
- Jika DW diantara  $-2$  sampai  $2$ , maka tidak terdapat autokorelasi.
- Jika DW di atas  $2$ , maka terdapat autokorelasi negatif.

### Metode Hipotesis

#### Uji t (Uji Signifikansi Variabel)

Uji *t* ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial (per variabel) antara kelompok *independent* terhadap *dependent*. Kaidah pengujiannya (Siregar, 2013):

- Ho:  $\beta_1 =$  tidak ada pengaruh
- Hi:  $\beta_1 =$  ada pengaruh
- Jika:  $\text{Sig} \leq \alpha = 5\%$ , maka Ho ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.
- Jika:  $\text{Sig} > \alpha = 5\%$ , maka Hi diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

#### Uji F (Uji Simultan secara bersama-sama)

Uji *F* ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara

kelompok *independent* terhadap *dependent*. Kaidah pengujiannya adalah (Siregar, 2013):

- Menentukan tarif  $\alpha = 5\%$
- Jika nilai signifikansi  $\leq 5\%$ , maka variabel *dependent* secara bersama-sama berpengaruh pada *independent*. Jika, nilai signifikansi  $> 5\%$ , maka variabel *dependent* secara bersama-sama tidak berpengaruh pada *independent* (Wibowo, 2012).
- Jika,  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya secara bersama-sama variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara bersama-sama variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji  $R^2$  ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.  $R^2$  adalah 0 dan 1, jika nilai mendekati 1 maka variabel *dependent* dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (Ghozali, 2005).

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**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  $< 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ).

**Uji Reliabilitas**

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. Uji Reabilitas

| Variabel                            | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|--------------|------------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) | 0,854            | 0,6          | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )    | 0,908            | 0,6          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)                | 0,900            | 0,6          | Reliabel   |

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**

Untuk menguji hipotesis penelitian akan dilakukan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan interpretasi hasil analisis regresi, perlu dilakukan

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 dijelaskan hasil pengujian asumsi klasik analisis regresi antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa.

**1. Uji Normalitas**

Tabel 2. Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov

|                      | Unstandardized Residual |
|----------------------|-------------------------|
| Kolmogorov Smirnov Z | 0,556                   |
| Nilai Signifikansi   | 0,916                   |

Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan uji *kolmogorov smirnov* sebesar  $0,916 > 0,05$ . 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 Multikolinieritas dengan Nilai *Tolerance* dan VIF

| Variabel                            | Tolerance | VIF   |
|-------------------------------------|-----------|-------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) | 0,754     | 1,325 |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )    | 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.

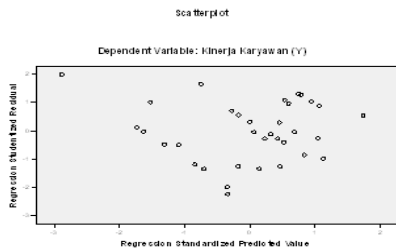
Tabel 4. Uji Multikolinieritas dengan Korelasi Antar Variabel Bebas

| Variabel   | Nilai Korelasi |
|--|----------------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) $\Leftrightarrow$ Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,496          |

Tabel 4 menunjukkan nilai korelasi antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar  $0,496 < 0,5$ . Hasil ini memperkuat bahwa 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 2. Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot

Gambar 2 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.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas dengan Korelasi Rank Spearman

| Variabel                            | Korelasi Rank Spearman | Sig.  |
|-------------------------------------|------------------------|-------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) | 0,070                  | 0,690 |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )    | 0,167                  | 0,338 |

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi korelasi *rank spearman* variabel budaya organisasi dan motivasi kerja keduanya > 0,05. Hasil ini memperkuat bahwa dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar pengamatan. Regresi yang baik mengasumsikan tidak ada autokorelasi. Pendeteksian ada tidaknya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Jika nilai Durbin-Watson yang dihasilkan regresi terletak di antara nilai -2 hingga +2, maka tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

| Nilai Durbin-Watson | Batas Bawah | Batas Atas |
|---------------------|-------------|------------|
| 1,937               | -2          | +2         |

Tabel 6 menunjukkan nilai Durbin-Watson yang diperoleh dari hasil regresi adalah sebesar 1,937 terletak di antara nilai -2 dan +2, sehingga disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Uji Hipotesis

Persamaan Regresi

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

$$Y = 0,258 + 0,515 X_1 + 0,409 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,258, artinya jika budaya organisasi dan motivasi kerja sama dengan nol (tidak memberikan pengaruh), maka kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa adalah sebesar 0,258. Hal ini berarti meskipun budaya organisasi dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh, kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa tetap ada karena adanya pengaruh faktor lain selain budaya organisasi dan motivasi kerja.

1. Uji t

Tabel 7. Uji t

| Variabel Bebas                      | B     | Std. Error | Beta  | t hitung | Sig.  |
|-------------------------------------|-------|------------|-------|----------|-------|
| Konstanta                           | 0,258 | 0,433      |       | 0,597    | 0,555 |
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) | 0,515 | 0,115      | 0,527 | 4,462    | 0,000 |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )    | 0,409 | 0,118      | 0,412 | 3,482    | 0,001 |

Dari Tabel 7 dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut: Uji t pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,515, dengan t hitung sebesar 4,462 > t tabel 1,694 (df=32, α=0,05) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji F menghasilkan F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05 (α=5%), maka disimpulkan variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Uji F

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F hitung | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|----------|-------|
| Regression | 5,421          | 2  | 2,710       | 31,429   | 0,000 |
| Residual   | 2,760          | 32 | 0,086       |          |       |
| Total      | 8,180          | 34 |             |          |       |

Dari Tabel 8 diketahui uji F menghasilkan F hitung sebesar 31,429 > F tabel 3,295 (df<sub>1</sub>=2, df<sub>2</sub>=32, α=0,05), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa. Hal ini berarti peningkatan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa.

3. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 9. Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

| R     | R <sup>2</sup> |
|-------|----------------|
| 0,814 | 0,663          |

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,663 menunjukkan bahwa kemampuan budaya organisasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa adalah sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan kata lain, kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 66,3%, sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan motivasi kerja.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

| Variabel                    | r     | $r^2$ |
|-----------------------------|-------|-------|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ ) | 0,619 | 0,384 |
| Motivasi Kerja ( $X_2$ )    | 0,524 | 0,275 |

Dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) pada Tabel 10, di antara budaya organisasi dan motivasi kerja, variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa adalah budaya organisasi dengan nilai  $r^2$  lebih besar yaitu 0,384 atau 38,4%.

#### Pembahasan

##### Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Ini diambil dari penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian Chatman Jennifer dan Bersade (1997), mengambil sampel 102 perusahaan jasa di Amerika. Hasil temuan berkaitan dengan budaya organisasi kuat di antaranya budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para karyawan dan Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekankan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Hasil penelitian Chatman Jennifer dan Bersade (1997) juga didukung oleh penelitian Rashid et.al (2003) yang juga menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan terbukti berpengaruh positif pada PT Lestari Purnama Perkasa.

##### Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Hernowo dan Farid menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Wonogiri. Adapun hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan juga dikemukakan pada penelitian Sunarcaya (2008) mengenai " Analisis Faktor

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur" bahwa adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan di PT. Lestari Purnama Perkasa membuktikan motivasi kerja memang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

##### Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dari penelitian sebelumnya menyatakan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan ditunjukkan pula pada penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005) mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil yang dilakukan dari penelitian PT. Lestari Purnama Perkasa bahwa budaya organisasi dan motivasi memberikan sebagian pengaruh dalam kinerja karyawan yang ada.

##### Implikasi Managerial

Pengaruh dari hasil penelitian ini bahwa perusahaan PT Lestari Purnama Perkasa mengalami dampak positif. Dari hasil penyebaran angket manajer untuk menilai kinerja karyawan, budaya organisasi di perusahaan terjalin dengan baik antara manajer dan karyawan. Dengan rata-rata hasil jawaban pada variabel budaya responden terhadap perusahaan. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang dibuat oleh atasan atau perusahaan. Budaya pada perusahaan PT Lestari Purnama Perkasa sangat penting, keeratn hubungan antar sesama karyawan yang ada di perusahaan membawa kinerja karyawan semakin meningkat. Hal tersebut akan berdampak positif kedepannya bagi perusahaan sehingga kinerja organisasi menjadi lebih baik. Pada variabel motivasi karyawan. Perusahaan juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdampak pada motivasi yang dimiliki oleh karyawan, bahwa semangat untuk bekerja dan loyal terhadap perusahaan sangat tinggi. Situasi ini membuat kinerja karyawan yang ada di perusahaan saat ini berada pada puncak performanya, dan akan ditingkatkan lebih oleh para manager di perusahaan. Para manager mengetahui bahwa sekarang perusahaan ada pada top performance nya. Oleh karena itu, keadaan ini tidak akan disia-siakan untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai budaya dan motivasi pada perusahaan serta kinerja pada perusahaan dan menjadikan acuan semangat bagi manajer dan karyawan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

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

- Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti.
- Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis kedua dinyatakan terbukti.
- Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, berikut akan diberikan saran bagi perusahaan:

- 1) 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.
- 2) Pada hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja di perusahaan PT Lestari Purnama Perkasa 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.
- 3) 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. Sarannya agar para manager selaku atasan dari karyawan selalu memantau prestasi kerja dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dapat juga diberikan insentif untuk meningkatkan prestasi.

Agar hasil kinerja karyawan dapat diperoleh lebih maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Chatman, Jennifer & Bersade (1997). Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance. *Journal of Applied Psychology*, March 2015.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS, edisi ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmadi & Sunariah, N.S. (2013). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Airlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Quadratullah, M. F. (2013). *Analisis regresi terapan teori, contoh kasus dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta:
- Rashid, Zabid Abdul, et al. (2003). *The influence of corporate culture and organizational commitment on performance, journal of management development*, 22 (8), 708-728
- Rivai, V. & A. F. M. Basri. (2005). *Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. & Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Septu, Y.E.A. (2013). *Belajar dan analisis tuntas statistika berbasis komputer*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. S. (2013). *Metode penelitian kualitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sunarcaya, Putu. (2008). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Thesis Program Magister (TAPM) Manajemen. Jakarta.
- Watson, W. (2005). *Membedah pandangan karyawan Indonesia*. Portalhr. Retrieved Maret, 12, 2015. from <http://www.portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-Indonesia/>

Wibowo, A. D. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Wirawan. (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat