

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTAN SEJATI KLATEN**

**Drajat Eka Oktavianto<sup>1)</sup>, Suryati<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Administrasi Niaga, STIA ASMI Surakarta

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: drajateka5555@gmail.com<sup>1)</sup>, suryati\_se@yahoo.co.id<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work motivation on employee performance. This research was conducted at PT. The True Diamond of Klaten. The population of this study were employees at PT. The True Diamond of Klaten. The sample used in this study amounted to 100 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. Based on the results of the study, it can be concluded that organizational culture has a significant effect on employee performance, work motivation partially has a significant effect on employee performance, and organizational culture and work motivation simultaneously or together have a significant influence on employee performance.*

**Keyword : Organizational Culture, Work Motivation and Employee Performance**

### **PENDAHULUAN**

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi saat ini peran sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan. 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 modal dan material yang memadai, tetapi apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang tercukupi hal tersebut tidak akan memiliki arti yang lebih bagi perusahaan, 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 nya juga. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan sangat penting karena sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalani usahanya. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat perusahaan akan mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Menurut Wilson, dalam Handoko dan Waluyo (2017:3) menjelaskan bahwa “pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.”

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam hal ini yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperkuat solidaritas karyawannya yaitu melalui pemahaman budaya organisasi dalam perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Budaya organisasi menumbuhkan jati diri suatu perusahaan dan penentu batas-batas perilaku setiap anggota perusahaan. Dengan budaya organisasi yang kuat maka karyawan dapat dengan mudah menjalani aktivitas di perusahaan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya. Dalam suatu perusahaan budaya organisasi dapat digambarkan melalui nilai dan norma yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki nilai dan norma yang dapat dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan dalam aktivitas pekerjaannya merupakan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat.

Selain itu, faktor lainnya yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Pada dasarnya motivasi kerja bersifat individual. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri para karyawan sangat berperan penting dalam menentukan hasil kinerja karyawan. Setiap karyawan yang tingkat motivasi kerjanya baik biasanya akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam

skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Tanpa motivasi kerja seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi kerja didalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan. Pemberian motivasi kerja ini banyak macamnya seperti pemberian insentif yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya, sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan guna untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis bermaksud mengangkat permasalahan yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian ini peneliti fokus dalam obyek yang ada pada PT. Intan Sejati Klaten. Untuk itu dalam penelitian ini diberi judul : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Sejati Klaten”

Perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten ?

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya organisasi**

Robbins dan Judge (2014:256) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.”

Menurut Edison (2016:120) 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 perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Wardiah (2016:196) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama organisasi.”

Menurut Moehariono (2012:336) “budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.”

Indikator budaya organisasi Menurut Robbins dan Judge (2014:171) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*)
- 2) Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*)
- 3) Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*)
- 4) Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*)
- 5) Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*)
- 6) Agresivitas (*Aggressiveness*)
- 7) Stabilitas (*Stability*)

### **Motivasi kerja**

Menurut Anoraga (2014:29) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi bukan hanya dapat menyelesaikan tugas kerjanya, melainkan diikuti dengan etos, tingkat kedisiplinan, efisiensi dan produktivitas kerja yang merupakan termasuk dalam aspek nilai, minat dan sikap.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Veithzal Rivai (2011:455) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Indikator motivasi kerja menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013:9) “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedarmayanti (2011:260) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit.”

Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Kerjasama
- 4) Tanggung jawab
- 5) Inisiatif

### **Hipotesis**

Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Secara umum pengertian Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Ho : Hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Ha : Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Berdasarkan latar belakang dan konsep teori diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Intan Sejati Klaten.

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Intan Sejati Klaten.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Intan Sejati Klaten.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana metode kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2018:14)

### Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) karena kesimpulan yang diambil dari sampel akan diberlakukan untuk populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probabilly sampling* yaitu dengan melakukan penarikan sampel didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dalam pengambilan sampel umumnya peneliti sudah menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang paling baik.

Sampel digunakan sebagai ukuran sampel dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Kemudian besarnya sampel tersebut biasanya diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang harus dipilih representative. Artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Untuk menghitung jumlah sample dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Taraf kesalahan atau nilai kritis,

Sugiyono (2018:81)

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. (Sugiyono, 2018:81). Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2018:82), “*simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.” Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden yang secara acak memenuhi sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Intan Sejati Klaten.

### Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono(2018:135),mengemukakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

1. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala likert yang menggunakan metode skoring sebagai berikut :

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:135)

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:130), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan PT. Intan Sejati Klaten yang akan dilakukan wawancara secara langsung.

**Teknik Analisis Data**

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2018:111) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut :  
 “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.”

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39028984
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,050
	Negative	-,042
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data : Lampiran 6

Pada tabel di atas uji normalitas memiliki nilai signifikansi diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.200 nilainya yang lebih besar dari signifikansi 0.05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2018:105) “Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas/variabel independen.”

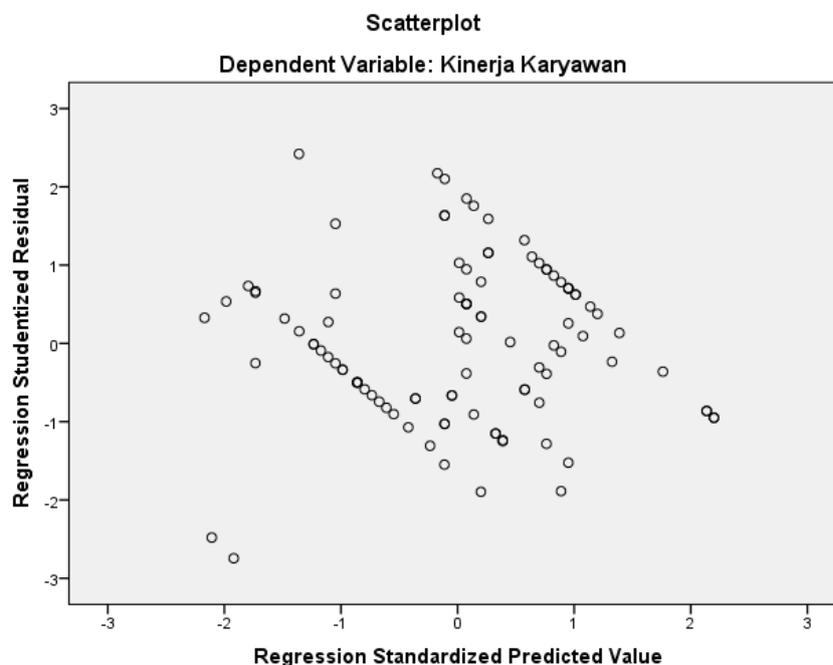
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	0,682	1,467
Motivasi Kerja	0,682	1,467

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi nilai Tolerance lebih dari 0.10 yakni keduanya sebesar 0,682 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 yakni keduanya sebesar 1,467.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Latan dan Temalagi (2013:66) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data observasi ke observasi yang lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance residual data sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.”



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan scatterplots. Hasil uji heteroskedastisitas variabel dependen kinerja karyawan menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawa angka nol. Titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur

sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2018:333), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Mengingat dalam penelitian ini variabel X memiliki empat predicator untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1,2}$  = Koefiensi pengaruh variabel  $X_{1,2}$

$X_1$  = Budaya organisasi

$X_2$  = Motivasi kerja,

Sugiyono (2013:333)

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,133	3,089		,043	,966		
	Budaya Organisasi	,482	,062	,609	7,829	,000	,714	1,401
	Motivasi Kerja	,242	,080	,236	3,033	,003	,714	1,401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,133 + 0,482 X_1 + 0,242 X_2$$

Dimana :

0,133 Y : Menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,133

0,482  $X_1$  : Menyatakan bahwa jika Budaya Organisasi bertambah 1 poin maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,482 . Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) variabel lainnya.

0,242  $X_2$  : Menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja bertambah 1 poin maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,242 . Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) variabel lainnya.

a. Uji Ketetapan Model (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2018:98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat”. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai F lebih besar 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Maka dapat dianalisis dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2018:235) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) (n - k)}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Nilai koefisien ganda

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas (sugiyono, 2018:257)

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil ANOVA  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783,405	2	391,702	67,173	,000 <sup>b</sup>
	Residual	565,635	97	5,831		
	Total	1349,040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Tabel 4 menunjukkan nilai Fhitung dari hasil satatistik sebesar 67,173 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, artinya semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel yang dianalisis, sehingga dapat dimaknai variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten.

Hasil pengujian statistik dapat dikemukakan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja seacara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Sejati Klaten.

- b. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Imam Ghozali, 2018:95), nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2018:95).

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 <sup>a</sup>	,581	,572	2,41481

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,572 atau 57,2%. Hal ini menunjukkan 57,2% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

- c. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 7,829 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Variabel Budaya Organisasi mempunyai koefisien 0,482 koefisien bertanda positif yakni semakin baik Budaya Organisasi maka nilai Kinerja Karyawan akan semakin baik. Nilai probabilitas =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis 1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,033 dengan nilai probabilitas sebesar 0,003. Variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien 0,242 koefisien bertanda positif yakni semakin baik Motivasi Kerja maka nilai Kinerja Karyawan akan semakin baik. Nilai probabilitas =  $0,003 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis 2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

3) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Sejati Klaten, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, maka dapat memberikan kesimpulan pada penelitian ini.

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai koefisien bertanda positif ( $0,482 > 0$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai koefisien bertanda positif ( $0,242 > 0$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,003 < 0,05$ .
3. Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai probabilitas pada uji F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan diperoleh juga nilai koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 57,2%.

## Saran

Saran-saran yang bisa peneliti kemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi pihak PT. Intan Sejati Klaten diharapkan dalam penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan
3. Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain atau indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti kondisi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja maupun yang lainnya, sehingga dapat menambah wacana lain untuk menghasilkan temuan baru.

Demikian kesimpulan dan saran yang bisa penulis sampaikan. Penulis harap penelitian ini dapat menambah ilmu dan menjadi referensi bagi pembaca untuk melakukan penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.  
Anwar, Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.  
Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Handoko T, Waluyo Hd;. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales Dan Marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Imam, Gdhozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 25 (9th Ed.). *Universitas Diponegoro*.
- Masram, Mu'ah;. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzha. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Dari Teori Ke Praktik. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Temalagi, Latan. (2013). *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Imb Spss 20,0*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.