

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

Oleh :

¹Maulidia Silfia, ²Juli Prastyorini, ³Soedarmanto, ⁴Nur Widyawati
STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya

¹mldsilia05@gmail.com, ²juli.prastyorini@stiamak.ac.id, ³soedarmanto@stiamak.ac.id,

⁴nur.widyawati@stiamak.ac.id.

ABSTRAK

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat diharapkan organisasi harus secara positif mempromosikan semua kegiatan, dalam mencapai tujuan yang diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan, sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Penelitian ini berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian adalah Kuantitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden dengan menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat diharapkan organisasi harus secara positif mempromosikan semua kegiatan, dalam mencapai tujuan yang diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan, sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk organisasi manapun, yang berarti perusahaan harus mempertimbangkan bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan peluang dalam mendorong keunggulan kompetitif bagi seluruh organisasi. Menciptakan budaya organisasi tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Dibutuhkan proses tertentu yang bisa menghasilkan karyawan yang penuh dengan kesungguhan dan kepuasan dalam melakukan setiap tugas yang dipercayakan. Langkah kecil yang bisa dimulai oleh perusahaan yaitu dengan menyesuaikan jenis pekerjaan, menyesuaikan keterampilan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, yang selanjutnya pengembangan karyawan akan sejalan dengan pertumbuhan perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajemen jika manajemen menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan yang tinggi merupakan bentuk upaya dari peningkatan kinerja karyawan (Paulus, Sugiyo 2014).

Kinerja sering dikenal sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan (Arianty, Happy, Lubis dan Siswadi, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan

pekerjaan yang cukup baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) merupakan salah satu anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dimana akan utama perusahaan ini sebagai jasa kepelabuhanan termasuk bongkar muat petikemas domestic dan menghandle kegiatan penunjang lainnya seperti pelayanan gudang dan konsolidasi impor dan jasa layanan plug untuk *reefer container*. Dalam peningkatan pelayanan terbaik tentunya PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia mempunyai tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat yang tinggi pada setiap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa faktor diatas yang adanya rumusan masalah yang dapat dijelaskan yaitu Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya, Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya dan Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya. Manfaat hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja staf melalui budaya organisasi dan motivasi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Dalam upaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat yang tinggi, PT. Berlian jasa terminal Indonesia menerapkan budaya perusahaan yang harus dipatuhi dan terdapat makna yang dirumuskan yaitu “Perubahan untuk Negeri” dimana dalam pelaksanaannya tentu harus ada motivasi dalam setiap karyawan hal itu akan menunjang kemajuan, kompak dan kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia”**.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Trice and Bayer karya Renaldi Adinata (2022), Budaya diketahui dengan arti disiplin ilmu kiasan dan sosiologi, maka konsep budaya organisasi dikembangkan dalam versi yang berbeda sesuai dengan implikasi budaya dengan implikasi nasional, dan maknanya cukup luas untuk disimpulkan. Namun, kebanyakan orang dalam proses penyesuaian percaya bahwa inti dari budaya adalah sistem nilai bersama. Sedangkan menurut Schein (2016) Budaya Organisasi atau *“Corporate Culture”* diartikan sebagai nilai-nilai yang dipahami dan dipatuhi secara umum oleh sebuah perusahaan, dimana akan adanya rasa satu keluarga dan akan menciptakan ruang yang nyaman di organisasi.

Menurut Hamzah (2015), motivasi merupakan kekuatan utama yang membuat seseorang berperilaku. Keinginan ini ada pada diri seseorang yang bergerak melakukan sesuatu yang sesuai dengan keinginan batinnya. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2022), motivasi merupakan keadaan daalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Bernadin dan Russel, “Kinerja merupakan catatan hasil yang dicapai dalam tugas pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu”. Kinerja atau prestasi kerja

adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Sentngono, “Kinerja adalah atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Hipotesis

Menurut Sugiono (2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, yang telah disajikan dalam bentuk kalimat *deklaratif*.

1. H1 : Diduga Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
2. H2 : Diduga Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
3. H3 : Diduga Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu teknik ataupun cara memperoleh, mencari, dan mengumpulkan data yang bertujuan untuk menghasilkan karya ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat yang digunakan meneliti populasi dan sampel tertentu, analisis data dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan bahan penelitian ataupun objek yang memiliki kualitas tertentu, populasi dapat dipahami sebagai analisis atau objek pengamatan yang memiliki setidaknya satu karakteristik umum. (Sugiyono, 2017). Maka dari itu penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang berjumlah 310 orang (Pegawai Organik).

Sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sugiyono (2013), “sampel termasuk bagian jumlah dari populasi tersebut”. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode slovin dengan batas toleransi pada kesalahan sebesar 0,01 atau 10% dan pengambilan sampel 50 responden. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik probability sampling dimana peneliti mengambil sampel secara acak dari populasi.

Definisi operasional

Definisi operasional pada penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1)
Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, praktik, dll. dari suatu organisasi yang pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi mengembangkan, menyebarkan, mengajar, dan menerapkan kepada anggota baru dari waktu ke waktu (muatan budaya organisasi). Kegiatan yang mengubah pemikiran dan sikap anggota organisasi serta mempengaruhi perilaku mereka dalam menghasilkan produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2013).
2. Motivasi (X2)

Motivasi diartikan sebagai pendorong dibalik perilaku seseorang, maka sebab itu seseorang akan berpartisipasi ketika adanya dorongan atau keinginannya. (Sutrisno, 2013). Indikator variabel motivasi yaitu:

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dengan melakukan tugas atau tanggung jawab dengan tepat waktu berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan integritas (Hasibuan, 2014). Indikator variabel Kinerja karyawan :

Teknik pengumpulan data

1. Observasi

Menurut Nawawi dan Martini, observasi adalah tindakan mengamati dan mencatat unsur-unsur yang bermunculan pada penelitian. Hasil pengamatan akan dikumpulkan dan disusun secara sistematis.

2. Kuesioner

Menurut sugiyono (2016), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diajukan seperti serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk mendapatkan responden menjawabnya.

3. Studi Pustaka

Menurut Nazir (2013), studi pustaka adalah pengumpulan data menganalisis buku, catatan, dan laporan yang saling berkaitan dengan penelitian.

Teknik analisa data

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Terdapat kriteria uji validitas setiap pertanyaan nilainya adalah $\text{sig} \leq 0,05$ dinyatakan valid. Namun apabila $\text{sig} > 0,05$ akan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Terdapat kriteria uji reabilitas nilai tingkat signifikan 0,5; 0,6; 0,7 dengan pernyataan $>$ tingkat signifikan maka akan dinyatakan rebiabel. Namun apabila nilai $<$ tingkat signifikan maka akan dinyatakan tidak rebiabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Analisis grafik digunakan untuk mendeteksi normalitas data. Kriteria nilai uji normalitas, jika nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut normal. Jika nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Dengan pernyataan jika nilai toleransi $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinieritas pada data. Namun, jika nilai $< 0,10$ artinya terjadi multikolinieritas pada data. Selanjutnya, jika nilai VIF $< 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinieritas. Namun apabila $> 10,00$ artinya data terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Apabila pola tertentu terlihat titik yang teratur maka dapat dinyatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila tidak ada pola serta titik yang tidak teratur diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji linieritas

Apabila nilai linieritas sig. > 0,05 termasuk adanya hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila nilai linieritas sig. < 0,05 termasuk tidak adanya hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Analisis regresi linier berganda

Berikut rumus regresi linier berganda yaitu:

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

Dimana :

Y : Variabel Terkait (Kinerja Karyawan)

α : Konstanta

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Motivasi

ε : Estimasi eror

β_1 : Koefisien regresi Budaya organisasi

β_2 : Koefisien regresi Motivasi

4. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Menurut Suliyanto (2018), Uji T dihitung untuk menguji efek parsial (per-variabel) pada variabel dependen. Apabila sig. < 0,05 maka termasuk signifikan, seperti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Apabila > 0,05 maka termasuk tidak signifikan, seperti H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak berpengaruh pada variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut perbandingan nilai t hitung dengan t tabel adalah:

- a) Apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Apabila t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Koefisien Determinasi

Pada model koefisien determinasi dapat dilihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi keseluruhan (R^2). Jika (R^2) mendekati 1, kita dapat mengatakan bahwa model menjelaskan hubungan tersebut dengan lebih baik dari variabel independen ke variabel dependen. Sebaliknya, semakin dekat (R^2) dengan 0 (nol), maka semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji F (simultan)

Menurut Suliyanto (2018), digunakan untuk mempelajari efek gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu regresi dikatakan cocok apabila variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara simultan. Sebaliknya, apabila tidak adanya pengaruh simultan maka dikatakan tidak cocok. Apabila nilai $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila > 0,05 maka H_0 diterima H_1 ditolak berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)



Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,831	0,284	VALID
X1.2	0,867	0,284	VALID
X1.3	0,862	0,284	VALID
X1.4	0,815	0,284	VALID
X1.5	0,805	0,284	VALID

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,872	0,284	VALID
X2.2	0,89	0,284	VALID
X2.3	0,904	0,284	VALID
X2.4	0,91	0,284	VALID
X2.5	0,887	0,284	VALID

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,828	0,284	VALID
Y2	0,865	0,284	VALID
Y3	0,892	0,284	VALID
Y4	0,875	0,284	VALID
Y5	0,841	0,284	VALID

Perolehan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) kuesioner penelitian diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,284. Maka kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

b. Uji reabilitas

Berikut adalah *Cronbach alpha* untuk setiap variabel:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
0,89	0,6	RELIABEL
0,934	0,6	RELIABEL
0,912	0,6	RELIABEL

Pengolahan data SPSS pada uji reliabilitas terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, Sehingga kuesioner dapat diakui reliabilitasnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov- Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	50

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48379099
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Dari hasil Uji Normalitas diketahui pada Tabel 4.5 dapat dilihat nilai pada metode Kolmogorov Smirnov sebesar 0,270 yang berarti terdistribusi normal.

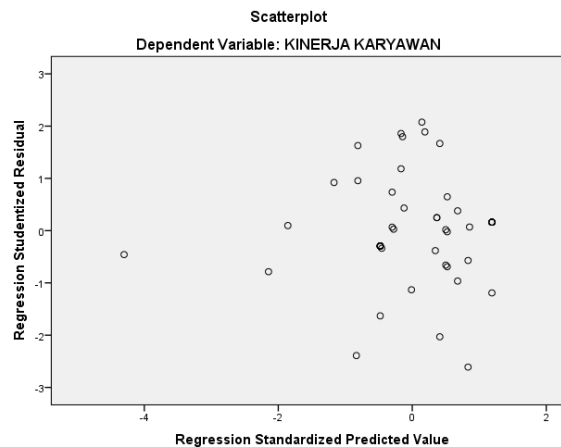
b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BUDAYA ORGANISASI	.284	3,522
MOTIVASI	.284	3,522

Diketahui nilai VIF variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,522 kurang dari 10 dan nilai toleransi sebesar 0,284 lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF variabel motivasi (X2) sebesar 3,522 kurang dari 10, dan nilai toleransi sebesar 0,284 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Grafik 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 yang menunjukkan hasil sebaran titik sebaran non gelombang dan hasil titik sebaran naik turun dari 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

d. Uji Linieritas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X1)
 ANOVA Table



			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * BUDAYA ORGANISASI	(Combined)		335.722	11	30.520	11.465	.000
	Between	Linearity	307.123	1	307.123	115.371	.000
	Groups	Deviation from	28.599	10	2.860	1.074	.405
		Linearity					
	Within Groups		101.158	38	2.662		
Total			436.880	49			

Terlihat bahwa simpangan nilai linearitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 sebesar 0,405. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) berhubungan linier terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Linieritas Motivasi (X2)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI	(Combined)		336.913	9	37.435	14.979	.000
	Between	Linearity	300.056	1	300.056	120.06	.000
	Groups	Deviation	36.858	8	4.607	1.844	.097
		from					
		Linearity					
Within Groups			99.967	40	2.499		
Total			436.880	49			

Setelah peneliti memperoleh data yang diperoleh dari uji linearitas di atas, terlihat *deviasi nilai linearitas* sebesar 0,97 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) berhubungan linier terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

e. Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier penelitian ini dapat dilihat melalui tabel koefisien data olahan SPSS yaitu:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.159	1.563		2.021	.049
BUDAYA ORGANISASI	.461	.130	.483	3.551	.001
MOTIVASI	.403	.131	.420	3.087	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Persamaan regresi yang terbentuk :

$$Y = 3.159 + 0,461 X1 + 0,403 X2 + e$$

Pada nilai Konstanta (α) yang diperoleh sebesar 3,159. Nilai koefisien pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,461 dan Nilai koefisien pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,403. Hal yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Hipotesis
a. Uji T (Parsial)

Tabel 4. 10 Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.159	1.563		2.021	.049
1 BUDAYA ORGANISASI	.461	.130	.483	3.551	.001
MOTIVASI	.403	.131	.420	3.087	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Diketahui Variabel budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 3,551 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 dan sig. 0,001 kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H1 diterima, H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Diketahui nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 3,087 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H2 diterima H0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.743	1.515

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI

Pada tabel hasil uji *koefisien determinasi*, diperoleh hasil R sebesar 0,868, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2). Hasil perhitungan *koefisien determinasi* berganda *adjusted R Square* adalah 0,743 atau 74,3 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi serta motivasi sebesar 74,3%. Sedangkan sisanya 25,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

c. Uji F (Simultan)

Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	329.000	2	164.500	71.667	.000 ^b
Residual	107.880	47	2.295		
Total	436.880	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI

Dari tabel Anova terlihat bahwa nilai f hitung sebesar 71,667 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

4. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa tabel 4.18, nilai t -hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 3,551 lebih besar dari t -tabel 2,011 dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil uji regresi linear berganda pada besaran koefisiensi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,461 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga jika Budaya Organisasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,461.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa tabel 4.18, nilai t -hitung pada variabel motivasi sebesar 3,087 lebih besar dari t -tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada besaran koefisiensi Nilai koefisien pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,403 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga jika Motivasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,403.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh program SPSS dapat dilihat tabel 4.20 bahwa nilai f hitung sebesar 71,667 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dalam hal ini nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,868 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 74,3%. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh. Budaya organisasi yang kuat dan adanya motivasi yang besar akan mendukung perkembangan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

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

- a. Variabel budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. berlian jasa Terminal Indonesia. Hal ini terbukti bahwa tabel 4.18, nilai t -hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 3,551 lebih besar dari t -tabel 2,011 dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.
- b. Variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. berlian jasa Terminal Indonesia. Hal ini terbukti bahwa tabel 4.18, nilai t -hitung pada variabel motivasi sebesar 3,087 lebih besar dari t -tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05.
- c. Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. berlian jasa Terminal Indonesia. Berdasarkan hasil uji F diperoleh program SPSS dapat dilihat tabel 4.20 bahwa nilai f hitung sebesar 71,667 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,868 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2)

dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 74,3%. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh. Budaya organisasi yang kuat dan adanya motivasi yang besar akan mendukung perkembangan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat menjaga baik-baik aspek aktivitas kerja para stafnya, yang berkaitan dengan keberadaan budaya organisasi dan motivasi setiap karyawannya, sehingga selalu tercipta suasana yang nyaman. dan hasil kerja yang baik dan mendominasi di perusahaan.
2. Melaksanakan program pelatihan karyawan secara rutin satu atau dua kali dalam sebulan untuk mempelajari budaya organisasi perusahaan dan memotivasi karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dijadikan sebagai acuan, penunjang, pembanding dan menambah variabel-variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian yang lebih mendalam. Contoh indikator yang dapat dijadikan tambahan variabel misalnya yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang bersikap positif atau menyenangkan, hal itu dapat mendukung optimalnya pengaruh budaya organisasi pada perusahaan dan motivasi yang ada pada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R. (2022). Adinata, R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Sawerigading Kota Palopo. *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo* .
- Akbar, R. M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. *Journal Of Social And Industrial Psycholog* , Vol 2 No. 1.
- Alif, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hanken Indonesia. *Doctoral Dissertation, Universitas Nasional* .
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , 14 (2).
- Azizaha, Y. N. (2020). Transformational Or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction And Performance Of Islamic University Lecturers During Covid-19 Pandemic. *Systematic Reviews In Pharmacy* , 577-588.
- Desi, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Tenaga Kependidikan UIN Raden Intan Lampung). *UIN RADEN INTAN LAMPUNG* .
- Fauzi, M. W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PT. toys games Indonesia semarang). . *Journal of Management* , 2.
- Ghofur, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Job Satisfaction, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya . *STIA Manajemaen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya* .
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Universitas Information Technology* , 2.

- Hamzah, B. (2015). *Teori motivasi dan pengukurannya : analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta. *Ilmiah manajemen dan bisnis* .
- Kharisma, M. P. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan wiraswasta* .
- Martoyo, S. (2013). *Manajemen Sumber daya manusia* . Yogyakarta: Bpfe.
- Melina Taurisa, C. &. (2013). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan ekonomi* , 19.
- Mustofa, B. (2019). *Pedoman menulis proposal skripsi dan tesis*. yogyakarta: Panji pustaka.
- Nazir, M. (2013). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purnama, R. K. (2022). pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt altraco utama Nusantara di manado.
- Robbins, S. P. (2019). *prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: PT Gelora aksara pratama.
- Schein, E. H. (2016). *organizational culture and leadership, Third edition*. San Francisco: Jossey-bass.
- Taqwa, K. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yale Setya Sentosa. *Instituonal Repository* .