

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALTRACO UTAMA NUSANTARA DI MANADO*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. ALTRACO UTAMA NUSANTARA MANADO*

Oleh :

Rizal Purnama¹**Rosalina.A.M. Koleangan²****Mac Donald Wlangitan³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

purnamennn@gmail.comrosalinakoleangan@ymail.commacdonald_feb@yahoo.co.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu 85 Orang karyawan. Sehingga sampel di dalam penelitian ini adalah 85 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, dilengkapi dengan perhitungan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji asumsi klasik, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis secara parsial dengan Uji t dan secara simultan dengan Uji F. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Kata Kunci: Budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance partially and simultaneously at PT Altraco Utama Nusantara in Manado. The sampling technique used in this study is a saturated sample where the sample taken here is the entire number of the population, namely 85 employees. So that the sample in this study were 85 respondents. The analytical method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis, equipped with the calculation of Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, Correlation Coefficient and Coefficient of Determination, Partial Hypothesis Testing with t-test and simultaneously with F-Test. The results are as follows: Organizational Culture and Motivation have a significant effect on employee performance simultaneously. Organizational culture has a positive and insignificant effect on employee performance partially. Motivation has a significant effect on employee performance partially.

Keywords: Organizational culture, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam Perkembangan saat ini, menunjukkan bahwa organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Arus perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal

sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu. Tentu juga untuk dapat bekerja dengan baik maka baik pemimpin maupun karyawan harus memiliki kesadaran untuk berusaha agar perusahaan memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, komitmen organisasi juga menjadi tolok ukur pemimpin maupun karyawan untuk bekerja dengan baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Yuniarsih (2008:8) Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi.apapun bentuk serta ujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional Manajemen SDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dari aspek-aspek lainnya. Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya berfokus pada pegawai yang baru direkrut, akan tetapi untuk pegawai yang sudah lama bekerja

Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2001: 75), mengemukakan pendapat mengenai budaya organisasi adalah sebuah kenyataan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Pola nilai, norma, keyakinan sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Budaya organisasi oleh Moeljono (2006: 15), didefinisikan sebagai sistem nilai yang diyakini semua anggota dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diterapkan.

Motivasi

Menurut Hamzah (2011: 1), motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Sedangkan menurut(Supardi dan Anwar, 2004: 47), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

Rumimpunu (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widyaningtyas, R (2016), mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

[Ho1] : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

[Ho2] : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

[Ho3] : Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemberian Sanksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dan dapat dilakukan untuk menguji hipotesis dengan statistik inferensial (korelasi, regresi, regresi multi variate atau path analisis). Apabila dilihat maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan berbagai hasil penelitian yang ada serta teori-teori yang mapan untuk membangun hipotesis sendiri yang kemudian dilakukan penelitian empiris guna menguji hipotesis yang dibangun tersebut. (Ferdinand, 2013:48)

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan pada bulan November 2020. Penelitian ini dilakukan di PT. Altraco Utama Nusantara di Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan, populasi dapat dipahami sebagai kelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Sugiyono, 2017:72). Dengan demikian yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Altraco Utama Nusantara di Manado.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu 85 Orang karyawan PT. Altraco Utama Nusantara di Manado. Sehingga sampel di dalam penelitian ini adalah 85 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Ada dua metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yang keseluruhan data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui

1. Kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup.
2. Data juga dikumpulkan dengan metode Studi Kepustakaan (*Library Research Method*), yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian

dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2017).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing - masing variabel independen.

b. $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
X1 = Budaya Organisasi	X1.1	0.744	0.000	VALID
	X1.2	0.823	0.000	VALID
	X1.3	0.807	0.000	VALID
X2 = Motivasi	X2.1	0.614	0.000	VALID
	X2.2	0.721	0.000	VALID
	X2.3	0.787	0.000	VALID
Y = Kinerja Karyawan	Y.1	0.756	0.000	VALID
	Y.2	0.687	0.000	VALID
	Y.3	0.753	0.000	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

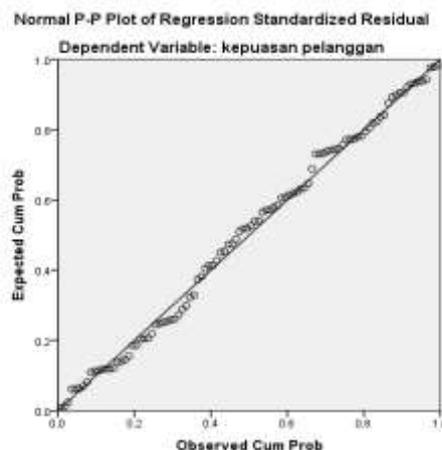
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.173	1.770		.663	.509		
Budaya Organisasi	.368	.132	.238	2.787	.006	.476	2.101
Motivasi	.465	.087	.412	5.326	.000	.581	1.721

1. *Dependent Variable: Revisit Intention*

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22,

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Sumber: Data primer yang diolah

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standart Error	Thitung	Probabilitas Signifikan
Budaya Organisasi(X^1)	0.857	0.074	9.623	0.000
Motivasi (X^2)	0.050	0.044	0.561	0.578
Konstanta :	3.229			
Koefisien Korelasi :	1.864			
R^2 :	0.796			
Uji F :	93.454			
α :	0,05			
Jumlah Sampel N :	85			

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Model	T	Sig.
1 (Constant)		.509
Budaya Organisasi	.238	.000
Motivasi	.412	.000

Sumber : Olahan data SPSS 25.0, 2022

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi signifikansi (X_1) p-value = 0,238 > 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi (X_2) signifikansi p-value = 0,412 < 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.796	.787	.539	1.756

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

b. Dependent Variable: Revisit_Intention

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t sebesar $4.598 > 1.984$. Jadi Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya Budaya Organisasi menjadi bagian penting dari Kinerja Karyawan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0.412 > 0.05$ dan nilai t sebesar $5.326 > 1.984$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dengan koefisien 0.298 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai t sebesar $3.715 > 1.984$.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado.
3. Budaya Organisasi Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, yaitu:

1. Untuk PT Altraco Utama Nusantara di Manado lebih memperhatikan kinerja karyawan di perusahaannya agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro, Semarang.
- Hamzah B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeljono, D. (2006). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mustofa,B. (2009), *Pedoman Menulis Proposal Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta : Panji Pustaka.
- Rumimpunu. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal Profit* Vol. 6 No. 2, 56-68. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses pada tanggal 24 Mei 2022.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R Dan D*. Bandung: CV. Alfabeta,
- Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press.
- Widyaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. <https://eprints.uny.ac.id/>. Diakses pada tanggal 22 mei 2022.
- Yuniarsih, T. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.