

Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lexxa Data Indonusa

Dion Tri Pranada Setiawan ¹⁾, Heru Sutapa ²⁾, Nuraidya Fajariah ³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Program Studi Manajemen

Email Korespondensi : dionsetiawan892@gmail.com ¹⁾

Abstract. *This study explains the effect of work motivation and organizational culture on the performance of employees of PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung. The analysis technique in this study used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis test and the samples used in this study were 46 employees at PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung. From the results of the analysis that has been done, it shows that work motivation has no partial and significant effect on employee performance, but organizational culture has a partial and significant effect on employee performance. Work motivation and organizational culture simultaneously influence the performance of PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung employees.*

Keywords: *Motivation, Organizational Culture, and Performance of Employees*

Abstrak. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung. Teknik analisis pada penelitian ini memanfaatkan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis serta sample yang dipergunakan pada penelitian ini sejumlah 46 orang pegawai pada PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung. Dari hasil analisis yang telah dijalankan memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial serta signifikan terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja serta budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Perusahaan pada dasarnya menyadari apabila sumber daya manusia adalah modal utama pembangunan perusahaan, sehingga kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan dibimbing menjadi lebih baik serta bisa meraih tujuan yang sudah ditentukan perseroan.

Kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya antara lain dengan mengadakan training, edukasi, pemberian ganti rugi, membentuk tempat kerja yang harmonis, memberikan pengamatan mengenai keselamatan kerja karyawan serta pembekalan motivasi kerja. Motivasi kerja berguna dalam memaksimalkan kinerja karyawan pada suatu perseroan, karena dibutuhkan adanya suatu bentuk dukungan dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi sebagai proses yang menerangkan intensitas, tujuan serta keuletan masing-masing individu guna meraih impiannya. Pembekalan motivasi seringkali dilaksanakan dari setiap perseroan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang maksimal pada perseroannya. Kesanggupan dalam memotivasi, mempengaruhi, memfokuskan serta

berinteraksi dengan pekerjaannya akan menentukan efektivitas dalam bekerja. Brahmasari & Suprayetno, 2008, dalam penelitiannya mengemukakan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan semakin maksimal motivasi kerja yang terdapat pada setiap pekerja, maka akan semakin memaksimalkan kinerja karyawan tersebut.

Budaya organisasi juga sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemahaman budaya organisasi tentang nilai-nilai seluruh individu yang terikat dalam organisasi guna menentukan batas normatif tingkah laku anggota organisasi dan sudah disepakati bersama Arifin (2014), berpendapat "budaya organisasi mempunyai nilai positif berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja berimbas yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja" Sehingga dapat dikatakan, peran budaya organisasi ialah membantu menimbulkan perasaan memiliki pada organisasi, menimbulkan keterikatan secara emosional antara perseroan dengan pekerja di dalamnya, mendukung menimbulkan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial serta mendapatkan bentuk dasar tingkah laku sebagai hasil dari beberapa norma kebiasaan yang tercipta dari keseharian. Sehingga budaya organisasi kemungkinan memiliki pengaruh terhadap tingkah laku para anggota dalam perseroan.

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik pada perusahaan adalah kunci dan fundamental dalam proses peraih tujuan perseroan dan merupakan salah satu cara guna meningkatkan kinerja dari pekerja dalam melaksanakan beberapa tugas dari perseroan. Kinerja karyawan secara global didefinisikan sebagai keberhasilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Mangkunegara (2014) menyatakan " Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pekerja ketika menjalankan kewajibannya sejalan dengan tanggung jawab yang diamanatkan". Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang telah diraih individu saat pelaksanaan pekerjaan yang dipercayakan dengan tujuan pencapaian target kerja. Pekerja dapat bertugas dengan baik jika mempunyai kemampuan kerja yang tinggi sehingga mampu diperoleh hasil pekerjaan yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang dijadikan ketentuan kesuksesan instansi ataupun perseroan ketika meraih impiannya. Maka dari itu, kinerja dari karyawan juga akan mempengaruhi kinerja perseroan secara menyeluruh.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Istilah motivasi memiliki arti yang beragam dalam kehidupan sehari-hari baik yang berkaitan dengan tingkah laku individu ataupun tingkah laku organisasi. Motivasi adalah faktor penting yang ada pada manusia dan memiliki memanifestasikan keberhasilan suatu usaha ataupun pekerjaan. Asas pelaksanaan motivasi seorang pimpinan ialah ilmu pengetahuan, *caring* atau kepedulian tingkah laku manusia pada perusahaan atau organisasi yang dipimpinya sebagai unsur penilai kesuksesan instansi.

Pendapat Afandi (2018:23) motivasi ialah apresiasi yang muncul dari diri pribadi ataupun individual sebab terinspirasi, serta termotivasi guna melaksanakan suatu kegiatan dengan rasa ikhlas, senang hati serta sungguh-sungguh sehingga hasil yang diperoleh serta kegiatan tersebut memperoleh hasil yang baik dan berkualitas.

Pendapat Sutrisno (2011: 109) Motivasi adalah unsur yang dapat memberi dukungan seseorang guna melaksanakan suatu aktivitas, sehingga motivasi dapat didefinisikan sebagai unsur pendorong tingkah laku seseorang.

Pendapat Manullang (2012:193) motivasi ialah aktifitas memberi dukungan pada orang lain atau diri sendiri guna menempuh suatu pergerakan yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat membangkitkan seseorang ataupun diri pribadi guna bertindak dalam meraih sebuah kebahagiaan serta tujuan.

Motivasi dapat disimpulkan merupakan pemberian penampakan motif atau bisa dimaknai sebagai suatu hal atau suatu keadaan menjadi motif. Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan semangat ataupun hasrat dalam bekerja. Sementara pendapat Moekijat (2010:45) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan menggerakkan sebagai pemberi rangsangan dari dalam sebuah pergerakan hati yang mengakibatkan seseorang berbuat sesuatu.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ardana dkk (2008:31) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya yakni:

1. Ciri-ciri pribadi meliputi sikap peduli atau antusias terhadap diri pribadi, pekerjaan serta situasi kerja, kebutuhan pribadi, kesanggupan ataupun imbalan, pengetahuan mengenai pekerjaan, perasaan, suasana hati, perasaan, kepercayaan serta nilai-nilai.

2. Faktor pekerjaan

- a. Faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja antara lain upah serta tunjangan atau feedback yang didapat serta kebijakan perseroan memantau hubungan manusia, kondisi kerja misalnya jam kerja, lingkungan, dll serta budaya organisasi.
- b. Beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan mencakup sifat pekerjaan, desain pekerjaan, pengakuan kinerja pekerjaan, taraf tanggung jawab yang diamanahkan, pertumbuhan serta kemajuan pekerjaan, juga kepuasan kerja. Pendapat Sutrisno (2011:116) motivasi sebagai penjiwaan diri individu dipengaruhi oleh berbagai aspek yakni:
 - 1) Faktor eksternal yang bisa mempengaruhi motivasi yakni:
 - a) Tempat kerja yang nyaman.
 - b) Kompensasi yang memadai.
 - c) Pengawasan yang baik.
 - d) Memiliki status serta tanggung jawab.
 - e) Kebijakan yang fleksibel.
 - 2) Faktor internal (bersumber dari dalam diri pekerja) yang mempengaruhi pemberian dukungan pada individu, diantaranya:
 - a) Semangat dalam hidup.
 - b) Ambisi guna memiliki.
 - c) Ambisi dalam menerima imbalan.
 - d) Ambisi guna diakui.
 - e) Ambisi kekuasaan.

Indikator – Indikator Motivasi

Pendapat Afandi (2018:29) menyatakan berbagai indikator dari motivasi yakni:

1. Balas jasa

Apapun yang berwujud jasa, uang, serta barang secara langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) yang berupa kompensasi yang diterima pekerja sebab jasanya yang diikutsertakan pada perseroan. Dengan prinsip adil serta memadai. Adil selaras dengan prestasi kerja dan memadai yakni mampu mencukupi kebutuhan primernya serta berpegang teguh pada batas upah minimum pemerintah serta berlandaskan pada internal ataupun eksternal konsistensi.

2. Kondisi kerja

Keadaan lingkungan kerja perseroan, yaitu tempat pekerja bekerja pada tempat tersebut. Kondisi kerja yang baik menciptakan kondisi nyaman serta membantu pegawai dalam menjalankan aktivitasnya.

3. Fasilitas kerja

Seluruh sesuatu pada organisasi dijaga serta diapresiasi oleh pekerja, baik yang berkaitan langsung dengan kewajiban ataupun membantu kesuksesan kewajiban.

4. Prestasi kerja

Hasil yang diraih ataupun diimpikan beberapa pekerja di lokasi kerja. Bagi setiap orang, itu tak sama karena setiap individu tidak sama.

5. Pengakuan dari atasan

Perkataan dari pimpinan yang menunjukkan apakah pegawai mampu menjalankan motivasi yang ditugaskan.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerja yang menjalankan kewajiban dengan mandiri apakah kewajibannya dapat dijadikan dorongan bagi pekerja yang lain.

Budaya Organisasi

Pendapat Umi dkk (2015:02) Budaya organisasi ialah beberapa nilai serta norma yang dibangun serta dijalankan dalam perseroan guna mempengaruhi sifat ataupun perilaku manajemen para pegawai supaya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu, serta mengarahkan pegawai untuk menggapai tujuan organisasi. Budaya organisasi ialah bagaimana anggota atau pekerja dapat menghandle permasalahan eksternal ataupun internal. Oleh karena itu budaya organisasi harus dikembangkan serta dilatih supaya anggotanya dapat dijadikan pedoman berperilaku dalam menghadapi permasalahan. Pendapat Robbins dalam Tika (2010):06) menegaskan bahwasanya budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai yang konkrit serta dikembangkan oleh seluruh anggota yang membedakan suatu perseroan dengan perseroan yang lain.

Pendapat Deal dan Kennedy dalam Tika (2010):06) Ada beberapa aspek yang mempengaruhi terwujudnya budaya organisasi, yakni: Lingkungan Bisnis, Nilai, Pahlawan, Etiket, Jaringan Budaya. Beberapa aspek itu wajib dipahami, dirumuskan dan diterapkan apabila nilai-nilai tersebut dipandang sebagai keyakinan mendasar yang diyakini bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi harus dibentuk, dilaksanakan serta dikembangkan sebab budaya organisasi ialah pembentukan ciri-ciri, pola tingkah laku, serta beberapa nilai yang perlu dibentuk, dimiliki oleh seluruh anggota organisasi serta diturunkan dari generasi ke generasi. Oleh karena itu, kepada generasi penerusnya, mereka tidak diciptakan dengan sendirinya melainkan harus dibentuk.

Indikator Budaya Organisasi

Umi, dkk (2015:03) berpendapat indikator budaya organisasi yakni:

1. Norma

Norma ialah peraturan tersirat yang didapat oleh anggota tim. Standar dimaksudkan guna memperlihatkan apa yang boleh dan tidak boleh dijalankan dalam keadaan atau situasi tertentu. Standar yang memotivasi, menarik, serta membina pekerja dengan kinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Beberapa nilai yang menonjol ialah beberapa nilai yang diutamakan pada perseroan serta didapat oleh para anggotanya. Organisasi menginginkan pekerjaannya memiliki nilai-nilai inti yang dapat menggambarkan karakter dalam suatu organisasi. Apabila suatu nilai dipandang penting, nilai tersebut memandu pekerja untuk bertindak laku konsisten dalam situasi apapun.

3. Aturan

Aturan ialah kebijakan dan prosedur yang tersurat dan disetujui serta harus ditaati dan ditegakkan oleh seluruh pekerja suatu perseroan. Aturan tersebut mencakup standar yang mengatur bagaimana pekerja berinteraksi satu sama lain.

4. Iklim Organisasi

Lingkungan organisasi ialah ungkapan keterbukaan ataupun perasaan pekerja pada suasana tempat kerja, yang bermanfaat dalam menilai semua permasalahan yang terdapat pada tempat kerja untuk mencapai tujuan perseroan. Lingkungan organisasi juga merupakan wujud tingkah laku ataupun ciri pegawai supaya berani mengemukakan pandangannya demi kebaikan bersama.

Kinerja Karyawan

Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyebutkan kinerja ialah buah pekerjaan yang sudah dijalankan, baik dalam bentuk fisik atau materi, maupun dalam bentuk materil atau immateriil. Pendapat Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) Kinerja adalah sejauh mana tugas tertentu tercapai. Simanjuntak juga menyebutkan kinerja pribadi sebagai taraf pencapaian atau hasil kerja seseorang dalam kaitannya dengan tujuan yang ingin diraih ataupun kewajiban yang harus diselesaikan pada jangka waktu yang ditentukan. Pendapat Simamora dalam Putri (2013) Kinerja mengacu pada seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaannya. Sementara pendapat Seeker dan Foster dalam Widodo (2015:131) kinerja ialah buah yang diraih individu dalam pekerjaan yang berkaitan menurut standar yang sah.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pendapat Simanjutak dalam Widodo (2015:133) pengaruh kinerja yakni :

1. Kualitas serta kapasitas pekerja, permasalahan yang berhubungan dengan edukasi/training, semangat kerja, dorongan kerja, sikap mental serta fisik pekerja.
2. Peralatan penyokong, khususnya mengenai tempat kerja (kesehatan kerja, keselamatan kerja, teknologi, sarana produksi) juga mengenai kesejahteraan pekerja (upah, jaminan sosial, masyarakat, keselamatan kerja) di tempat kerja).
3. Supra sarana, khususnya permasalahan yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah serta manajemen hubungan industrial.

Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Pendapat Mangkunegara (2011:75) menyatakan indikator dari kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja ditentukan dari seberapa efisien seorang pekerja menkalankan pekerjaannya.

2. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja seorang pegawai ditentukan oleh berapa lama seorang pekerja bekerja dalam sehari. Beban kerja itu bisa diamati melalui kecepatan kerja setiap pekerja.

3. Pelaksanaan Tugas

Sejauh mana pekerja dapat menjalankan kewajibannya dengan benar dan tanpa kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan dengan benar agar tidak terjadi kesalahan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi ialah objek ataupun subjek yang mempunyai purposive kuantitas serta kepribadian tertentu yang ditentukan peneliti guna ditelaah yang selanjutnya disimpulkan (Sugiyono, 2016). Terdapat pula populasi pada penelitian ini ialah semua pekerja tetap pada PT. Lexxa Data Indonusa sejumlah 46 orang.

Sampel

Pendapat Sugiyono (2016:118) “Sample ialah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dipunyai oleh populasi”. Sample yang digunakan pada penelitian ini ialah karyawan tetap yang ada pada PT. Lexxa Data Indonusa sejumlah 46 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampling ialah proses memilih sebagian dari suatu populasi guna mewakili suatu populasi. Teknik sampling ialah suatu cara yang digunakan pada proses pengambilan sample untuk memperoleh sample yang benar-benar selaras dengan keseluruhan objek penelitian (Sugiyono, 2016). Teknik penarikan sample yang dimanfaatkan pada penelitian ini ialah probability sampling.

Teknik Penentuan Jumlah Sampel

Penelitian ini memakai purposive sampling dalam menentukan jumlah sampelnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Sugiyono (2015:62) yang mengatakan bahwa purposive sampling yakni teknik untuk menentukan sample dengan pertimbangan tertentu dimana pada penelitian ini hanya di fokuskan dengan kriteria karyawan tetap PT Indonusa Lexxa Data Tulungagung saja yang dipergunakan sebagai sample yaitu sebanyak 46 pekerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan pada penelitian mengacu pada teknik dimana data dapat diperoleh secara rinci dengan kurun waktu yang lama. Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan yakni:

1. Observasi /Survey

Pendapat Indriantoro (2011) yakni akumulasi data primer yang memakai pertanyaan tertulis ataupun lisan. Observasi merupakan metode pengumpulan data berdasarkan pengamatan langsung atau dengan cara peninjauan secara cermat dilapangan atau di lokasi penelitian (Sugiyono, 2018). Selanjutnya menurut Riduwan (2011.30), observasi ialah pengamatan langsung terhadap subjek penelitian guna mengetahui secara dekat aktivitas yang dilaksanakan. Pada penelitian ini teknik yang dimanfaatkan yakni dengan menggunakan pertanyaan tertulis dengan kuesioner dan peneliti menjalankan pengamatan secara langsung bagaimana situasi tempat penelitian guna memahami potensi pekerja di daerah tersebut.

2. Wawancara

Esterberg (2002) dalam bukunya sugiono menyatakan wawancara ialah pertemuan antara dua orang guna sharing informasi serta gagasan dengan cara tanya jawab agar bisa dikonstruksikan inti dalam topik. Wawancara dimanfaatkan sebagai teknik pengumpulan data guna mendapatkan permasalahan yang hendak diteliti, serta meneliti berbagai hal dari responden secara intim. Teknik ini berlandaskan pada laporan pribadi self report atau setidaknya berdasarkan pengetahuan serta keyakinan pribadi. Jenis wawancara yang dimanfaatkan ialah wawancara terstruktur yakni peneliti telah memahami dengan pasti informasi apa yang hendak didapat dan sudah menyiapkan sebuah alat penelitian berbentuk pertanyaan tertulis dan memberi pertanyaan yang sama tiap responden.

3. Angket/Kuesioner

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang mengkaitkan pengajuan pertanyaan ataupun pembuatan pernyataan tertulis pada responden. Peneliti menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert. Dimana pengukuran variabel bebas dan terikat digunakan untuk mengukur pengembangan sumberdaya manusia, dan kinerja karyawan yang dipersingkat jelas menjadi indikator variable serta dijadikan sebagai dasar penyusunan beberapa poin dalam instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pernyataan yang selanjutnya diminta guna membubuhkan jawaban dari pernyataan yang diberikan. Menurut (Sugiyono, 2016) skor yang diterapkan pada kuesioner dengan skala likert yakni:

Tabel Instrumen Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Hadi (2016:19)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis statistik

1. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Item Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Ketentuan	Kesimpulan
X1.1	0.000	Nilai Signifikansi <0,05	Valid
X1.2	0.000		Valid
X1.3	0.000		Valid
X1.4	0.000		Valid
X1.5	0.000		Valid
X1.6	0.000		Valid
X1.7	0.000		Valid
X1.8	0.000		Valid
X1.9	0.000		Valid
X1.10	0.000		Valid
X1.11	0.000		Valid
X1.12	0.000		Valid

X2.1	0.000	Nilai Signifikansi <0,05	Valid
X2.2	0.000		Valid
X2.3	0.000		Valid
X2.4	0.000		Valid
X2.5	0.000		Valid
X2.6	0.000		Valid
X2.7	0.000		Valid
X2.8	0.000		Valid
X2.9	0.000		Valid
X2.10	0.000		Valid
YI.1	0.000	Nilai Signifikansi <0,05	Valid
YI.2	0.000		Valid
YI.3	0.000		Valid
YI.4	0.000		Valid
YI.5	0.000		Valid
YI.6	0.000		Valid
YI.7	0.000		Valid
YI.8	0.000		Valid
YI.9	0.000		Valid
YI.10	0.000		Valid
YI.11	0.000		Valid
YI.12	0.000		Valid
YI.13	0.000		Valid
YI.14	0.000		Valid
YI.15	0.000		Valid
YI.16	0.000		Valid
YI.17	0.000		Valid
YI.18	0.000		Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwasanya hasil uji validitas pada variable motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), serta kinerja karyawan (Y) mempunyai korelasi sig < 0,05. Maka, semua poin instrumen X1, X2, serta Y diputuskan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.763	12	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.783	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.770	18	Reliabel

Sumber: hasil output SPSS 23 for windows, 2023

Pada tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reabilitas nilai *Alpha Cronbach's* variable motivasi kerja, budaya organisasi serta kinerja karyawan > 0.60 . jadi dapat dikatakan kuesioner dari ketiga variable tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik serta dapat dijadikan sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

Uji	Hasil		Keterangan
Normalitas	Variabel	Asymp.Sig.(2-tailed)	Berdistribusi Normal
	Motivasi Kerja	0.200 ^c	
	Budaya Organisasi	0.200 ^c	
	Kinerja Karyawan	0.200 ^c	

Sumber: data diolah, 2023

Menurut hasil pengujian tersebut, maka bisa diketahui nilai motivasi kerja (X1) signifikasi residual sebesar 0,200, Budaya Organisasi (X2) nilai signifikasi residual sejumlah 0,200 serta Kinerja Karyawan (Y) signifikasi residual senilai 0,200. Maka data budaya dan kinerja karyawan H_0 diterima yang artinya berdistribusi normal. Sedangkan Budaya Organisasi H_0 diterima dan H_1 ditolak karena diatas 0.05 yang memiliki arti data berdistribusi secara normal. Tidak hanya menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov, uji normalitas juga bisa diamati dengan grafik probabilitas standar. Kriteria pengujiannya adalah bila data menyebar secara diagonal serta searah diagonal maka H_0 lolos, memiliki arti data berdistribusi normal. Sebaliknya bila data menyimpang dari diagonalnya maka H_0 ditolak memiliki arti data tidak berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Tabel Hasil Uji Linieritas XI dan Y

Uji	Hasil			Keterangan
Linieritas	Variabel	F	Sig.	Bersifat Linier
	Motivasi Kerja	0.616	0.859	

Sumber: hasil output SPSS 23 for windows, 2023

Tabel tersebut dapat terlihat bahwasanya nilai F yang ditemukan ialah sejumlah 0.616 dengan signifikansi di *deviation from linearity* untuk variabel X1 dan Y ialah sejumlah 0.859. Hal itu mengatakan bahwa asumsi linieritas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipenuhi atau memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansi >0,05.

Tabel Hasil Uji Linieritas X2 dan Y

Uji	Hasil			Keterangan
Linieritas	Variabel	F	Sig.	Bersifat Linier
	Budaya Organisasi	0.870	0.596	

Sumber: hasil output SPSS 23 for windows, 2023

Pada tabel tersebut, bisa dilihat bahwasanya nilai F yang ditemukan ialah senilai 0.870 dengan signifikansi di *deviation from linearity* untuk variabel X2 dan Y ialah senilai 0.596. Hal itu menerangkan asumsi linieritas antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dipenuhi atau memiliki hubungan yang linier sebab nilai signifikansi >0,05.

5. Uji Multikolonieritas

Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

Uji	Hasil			Keterangan
Multikolinieritas	Variabel	Tolerance	VIF	Non Multikolinieritas
	Motivasi	0.527	1.897	
	Budaya Organisasi	0.527	1.897	

Sumber: Data diolah, 2023

Menurut tabel di atas, terlihat bahwasanya nilai Tolerance yang ditemukan ialah 0,527 yang memiliki arti > 0.10 serta nilai variance inflation factor (VIF) sejumlah 1,897 yang berarti < 10. Sehingga didapat kesimpulan bahwasanya pada model regresi tidak terjadi multikolonieritas antara variabel motivasi kerja serta budaya organisasi.

6. Uji Heterokedastisitas

Gambar
Uji Heterokedastisitas

Uji	Hasil		Keterangan
Heteroskedastisitas	F	Sig.	Non Heteroskedastisitas
	0.219	0.804	

Sumber: Data Diolah, 2023

Menurut tabel diatas, terlihat bahwasanya nilai F yang ditemukan adalah 0.219 dengan nilai signifikansi sejumlah 0,804 0,05 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan ini persyaratan analisis regresi terpenuhi.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	T hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Motivasi Kerja)	0.236	1.378	0.175	H1 Ditolak
X2 (Budaya Organisasi)	1.383	5.598	0.000	H2 Diterima
Konstanta (a)			5.699	
Nilai Korelasi (R)			0.812	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0.659	
Fhitung			41.593	
Signifikasi F			0.000	H3 Diterima
Y			Kinerja	

Sumber : Data diolah, 203

Persamaan yang didapat dari tabel tersebut ialah:

$$Y = 5,699 + 0,236 X_1 + 1,383 X_2$$

Berdasarkan tabel 7 diatas, nilai konstanta sejumlah 5,699 yang berarti bila motivasi kerja serta budaya organisasi senilai 0, maka produktivitas kerja besarnya ialah 5,699.

Nilai koefisien (X1) sejumlah 0,236 yang berarti apabila budaya organisasi besarnya tetap serta motivasi kerja mendapati kenaikan 1 poin, kemudian kinerja karyawan dapat naik senilai 0,236 dengan konstanta 5,699 dengan asumsi variable independen yang lain konstan. Koefisien memiliki nilai positif berarti ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawannya.

Nilai koefisien (X2) senilai 1,383 memiliki arti motivasi kerja nilainya tetap serta budaya organisasi mendapati kenaikan 1 poin kemudian kinerja karyawan dapat naik 1,383 dengan asumsi variable independent yang lain konstan. Koefisien memiliki nilai positif yang dimaksudkan ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, makin baik budaya organisasi maka akan makin tinggi kinerja karyawannya.

8. Uji Parsial (t)

Kriteria yang dipakai untuk uji ini menggunakan nilai sig. yakni:

1. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, maknanya ada pengaruh secara parsial antara satu variable independent terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, maknanya bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara satu variable independent dengan variable dependent.

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (o/2n-k-1) = t(0.05/2: 46-2-1) \\ &= t (0.025;43) \\ &= 2.01669 \end{aligned}$$

Menurut tabel 7 uji t ditemukan tube 2,01669. Perlu diketahui bahwa thing dari motivasi kerja sebesar $1,378 < t_{\text{tabel}} 2.016$ dengan signifikansi yang diperoleh $0,175 > 0,05$. Jadi H_0 diterima dan H_y ditolak, maka ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi kerja (XI) tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Juga menurut hasil output uji t maka bisa dilihat bahwa t_{hitung} dari budaya organisasi senilai $5.598 > t_{\text{tabel}} 2,015$ dengan signifikansi yang diperoleh $0.000 < 0.05$ yang membuktikan H_0 ditolak dan H_2 diterima, kesimpulannya yaitu budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

9. Uji Simultan (F)

Uji F dipergunakan dalam mengetahui pengaruh variable independent secara bersamaan terhadap variable dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. $F \text{ tabel} = t (k:n-k) = F(2:44) = 3.21$

Berdasarkan tabel 7 diatas, diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} 41,593 > F_{\text{tabel}} 3.21$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, yang membuktikan H_0 . H_1 . H_2 ditolak, serta H_3 diterima yang bisa disimpulkan motivasi kerja serta budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R) dipergunakan dalam menilai kekuatan penjelas variable dependen model.

Berdasarkan tabel 7 di atas bisa dilihat nilai R^2 ialah 0.659. Jadi kesanggupan variable motivasi kerja serta budaya organisasi guna menerangkan kinerja karyawan secara simultan yakni 65,9% sementara sisanya 34,1% dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak dibahas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang sudah dijalankan, didapat model persamaan regresi berganda yakni $Y = 5,699 + (0,236 X_1) + 1,383X_2$ yang berarti Nilai koefisien (X_1) sejumlah 0,236 maksudnya bila budaya organisasi besarnya konstan serta motivasi kerja mendapat kenaikan 1 poin, kemudian kinerja karyawan akan naik sejumlah 0,236 dengan konstanta 5,699 serta asumsi variable yang lain konstan. Koefisien mempunyai nilai positif pertanda ada pengaruh positif antara motivasi kerja serta kinerja karyawan, makin baik motivasi kerja akan makin baik kinerja karyawannya.

Kemudian untuk uji t diatas untuk ditemukan tabel 2.01669. Perlu dimengerti bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja sejumlah $1,378 < t_{tabel} 2,016$ dengan signifikansi yang diperoleh $0,175 > 0,05$. Jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal itu disebabkan karyawan PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung mayoritas adalah Laki-laki sebanyak 36 orang atau 78% dari total karyawan dimana laki-laki cenderung berfikir logis dan lebih mengutamakan pencapaian target sehingga tidak mengutamakan motivasi dalam bekerja.

Hal ini tidak searah dengan penelitian terdahulu yang sudah dijalankan oleh Isnani Munawirsyah (2018) yang memiliki tema Pengaruh Motivasi Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III, Medan. Dengan hasil motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Masih terdapat pekerja yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu divisi tertentu dan menyebabkan karyawan di divisi lain mengikuti kebiasaan tersebut, namun target serta kinerja karyawan tetap terpenuhi.

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien (b_2) sejumlah 1,383 memiliki arti bila motivasi kerja konstan serta budaya organisasi mendapati kenaikan 1 poin, kemudian kinerja karyawan akan naik sejumlah 1.383 dengan konstanta 5,699 serta asumsi variable independen lainnya konstan. Koefisien memiliki nilai positif berarti ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja, makin baik budaya organisasi sehingga akan makin baik kinerja karyawannya.

Juga menurut hasil output uji t maka bisa diamati bahwa t_{hitung} dari budaya organisasi sejumlah $5,598 > t_{tabel} 2,015$ dengan signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan H_0 ditolak serta H_1 diterima, kesimpulannya yakni budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwasanya ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Isnan Munawirsyah (2018) yang bertema Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III, Medan. Dengan hasil budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui pada uji hipotesis uji F bahwa $F_{hitung} 41,593 > F_{tabel} 3,21$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 , H_1 , H_2 ditolak, dan H_3 diterima yang dapat disimpulkan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil analisa regresi berganda, secara serentak pengaruh motivasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan didapat koefisien determinasi dengan melihat besaran R^2 ialah 0,659. Sehingga kesanggupan variable motivasi kerja serta budaya organisasi dalam menerangkan kinerja karyawan secara simultan yakni 65,9%, sementara sisanya sejumlah 34,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Isnan Munawirsyah (2018) yang bertema Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan Dengan hasil motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori yang telah tersedia serta penelitian yang sudah dijalankan sebelumnya, sehingga bisa dipahami bahwasanya makin tinggi motivasi kerja makin tinggi pula kinerja karyawannya. Namun bila makin rendah motivasi kerja maka makin rendah kinerja karyawannya. Selain itu makin baik budaya organisasi maka makin tinggi kinerja karyawannya, serta bila makin buruk budaya organisasi maka makin buruk kinerja karyawannya. Secara serentak, motivasi kerja yang tinggi serta budaya organisasi yang baik maka makin tinggi kinerja karyawannya. Sementara motivasi kerja yang rendah serta budaya organisasi yang buruk maka kinerja karyawannya akan rendah.

Berdasarkan hasil penjumlahan, diperoleh mean skor variabel motivasi kerja sebesar 47,80. Kemudian jika dilihat dari hasil totalnya, diperoleh rata-rata skor yang dihitung dari variable budaya organisasi senilai 43,83.

Dari penelitian ini, peneliti mengerti bahwasanya terdapat beberapa kekurangan yang menghalangi keakuratan penelitian untuk mencapai kesempurnaan yang mutlak. Keterbatasan yang dihadapi peneliti ialah sebagai berikut:

1. Variable dependent yakni kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh motivasi kerja serta budaya organisasi namun juga oleh aspek lain yang tidak dibahas oleh peneliti.
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung, tidak bisa di generalisasikan pada perseroan lain, sebab karakteristik responden yang tidak sama.
3. Ketidacukupannya waktu, tenaga serta pendanaan dalam proses penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut penjelasan, analisa, interpretasi data serta pengolahan data statistik guna menguji pengaruh motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Lexxa Data Indonusa Tulungagung, maka bisa disimpulkan bahwasanya:

1. Adanya pengaruh positif yang tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan diamati dari signifikansi dari motivasi kerja senilai $0,175 > 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka disimpulkan bahwasanya motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi serta kinerja karyawan diamati dari signifikansi dari budaya organisasi senilai $0,000 < 0,05$, kesimpulannya yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diamati dari signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak, dan diambil kesimpulan motivasi kerja serta budaya organisasi secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang diartikan bila motivasi tinggi dan budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga tinggi, serta bila motivasi rendah dan budaya organisasi buruk maka kinerja karyawan juga rendah.

Saran

Menurut temuan yang dijelaskan, peneliti memberikan rekomendasi yang sebaiknya digunakan antara lain sebagai bahan penilaian dan masukan yang bermanfaat:

1. Perseroan diharapkan dapat memberikan suasana kerja yang menyenangkan serta membangkitkan semangat serta motivasi kerja sehingga mendorong pekerja guna bekerja sebaik serta semaksimal mungkin serta terhindar dari rasa malas guna mencapai tujuan perusahaan bersama-sama
2. Perusahaan disarankan perlu membuat aplikasi tambahan untuk clock out bagi karyawan yang berada di lapangan sebagai bentuk pemantauan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya diperlukan sesekali mengadakan outbond bagi karyawan guna meningkatkan teamwork.
4. Karyawan hendaknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan porsi masing-masing, dan hal ini akan berpengaruh terhadap pencapaian prestasi dan apresiasi yang akan didapat dari perseroan.
5. Bagi peneliti lain yang berkeinginan untuk melihat mengenai kinerja karyawan lebih dalam diharapkan dapat meneliti beberapa aspek lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga dapat lebih bermanfaat untuk kedepannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada seluruh pemangku kepentingan yang telah berkontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Ikatan Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Program Studi Manajemen Universitas Islam Kadiri (UNISKA) yang memungkinkan memfasilitasi penerbitan jurnal ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafala Publishing.
- Ardana, Komang dkk, 2008. Perilaku Keorganisasian. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Filsa Amirullah (2010). Strategi Dahsyat Marketing Mix for Small Business Cara Jitu. Merontokan Pesaing. Cetakan Pertama Jakarta: Trans Media.
- Isnaini Munawirsyah, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 07, No. 02, 2018, 33-39.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- M. Manullang, 2012. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Moekijat (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moh. Pabundu Tika, 2010, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan, cetakan kedua, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis., Vol. 2, No.1, Hal 1-7.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta.. Kencana.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.