

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR KUPANG

The Influence Of Organizational Culture and Work Motivation On Employee Performance at PT. Bosowa Berlian Motor Kupang

Selvina Y. W. Skera^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce Sarliana Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} wenskera@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Bosowa Berlian Motor Kupang dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 48 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang, dan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. Bagi PT. Bosowa Berlian Motor Kupang diharapkan selalu mempertahankan budaya organisasi yang tinggi pada perusahaan dan juga memperhatikan setiap kebutuhan karyawan agar karyawan selalu termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan tenaga penggerak dalam suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi elemen terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau perusahaan tersebut. SDM menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan dibandingkan faktor lain, seperti modal, bahan baku, atau mesin. Pentingnya SDM dalam organisasi memengaruhi esensi bisnis seperti profitabilitas, survival, daya saing dan kemampuan adaptasi serta fleksibilitas organisasi (Anatan & Ellitan, 2009). Secara umum organisasi merupakan wadah bagi orang-orang yang berkumpul untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang tergabung dalam suatu organisasi secara spesifik akan memengaruhi perilaku dan berdampak lebih lanjut pada kinerja orang yang bersangkutan serta organisasi tempat bernaung (Pitaloka, 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain (Mangkunegara, 2017). Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik, dan jika sebaliknya, maka kinerja tergolong buruk (Mitchell & Larson, 1987). Untuk mencapai kinerja yang maksimal, setiap perusahaan tentunya membutuhkan manajemen kinerja yang baik. Salah satu strategi dalam menjalankan manajemen kinerja yaitu membangun budaya organisasi untuk dapat melancarkan segala proses bisnis.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya. Budaya organisasi pada umumnya dianggap penting dalam sebuah perusahaan karena menjadi identitas dari perusahaan itu sendiri (Mangkunegara, 2005). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Karyawan yang berada dalam budaya organisasi yang lemah akan menjalankan setiap pekerjaan dengan rasa berat hati (Silalahi, 2021). Sementara menurut Nawawi (2010) organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri.

Motivasi merupakan wujud dari perilaku manusia yang tampak dalam hal keinginan untuk menyalurkan, melaksanakan dan mendorong seseorang untuk bekerja, sehingga motivasi memiliki peran yang penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Motivasi untuk melakukan suatu kegiatan muncul ketika seseorang merasa perlu untuk memenuhi kebutuhannya. Namun apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun (Wibowo, 2011)

Penelitian ini didukung dengan konseptual gap hasil penelitian terdahulu, dimana Armiaty & Ariffin (2014) menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian Maabuat (2016) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam pembahasan yaitu membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat perbedaan pada hasil penelitiannya. Dalam penelitian yang akan dilakukan di PT. Bosowa Berlian Motor Kupang juga mengambil budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja sebagai variabel yang akan diteliti.

PT. Bosowa Berlian Motor Kupang merupakan Industri otomotif khususnya mobil yang sedang berkembang pesat saat ini. PT. Bosowa Berlian Motor Kupang terletak di Jl. Tim Tim No. 51, Kupang. Perusahaan ini memiliki visi “ Menjadi Pemain Utama Ekonomi Nasional yang didukung oleh Tenaga Kerja yang Prima, Produk Berkualitas, Pelayanan Terbaik dan Sistem yang Terintegrasi ”. Perusahaan ini juga memiliki misi, yaitu “ Memberi berkah bagi masyarakat dengan membangun kepeloporan Ekonomi Nasional”.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Jumat, 02 Agustus 2022 dengan menggunakan teknik wawancara langsung dengan HRD PT. Bosowa Berlian Motor Kupang, diketahui bahwa total penjualan mobil dari tahun 2019–2021 adalah sebanyak 4028 unit. Angka tersebut merupakan hasil kalkulasi dari penjualan selama tahun 2019 sebanyak 1826 unit, tahun 2020 sebanyak 1422, dan tahun 2021 sebanyak 1680 unit. Pencapaian kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang dengan presentase penjualan tertinggi sebesar 37% pada tahun 2019, dan penjualan terendah sebesar 29% pada tahun 2020. Penjualan mobil selama 3 tahun terakhir ini menggambarkan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang dilihat dari usaha yang dilakukan karyawan dalam melakukan penjualan.

Judge (2001) mengemukakan tujuh indikator untuk menilai dan menggambarkan budaya organisasi yaitu inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang, kreatif dan inovatif menjadi kunci utama dalam mencapai target dan memecahkan masalah, akan tetapi tidak semua karyawan memiliki energi kreatif untuk melakukan inovatif dan hal ini berkaitan dengan indikator budaya organisasi yaitu inovasi. Hasil kerja karyawan pun belum mencapai target yang diharapkan, berkaitan dengan orientasi hasil. Sementara itu, PT. Bosowa Berlian Motor Kupang saat ini sedang memperkuat Standar operasional prosedur (SOP) dan audit internal untuk seluruh karyawan agar memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Dengan demikian karyawan dituntut untuk bekerja

keras dan mampu mengatasi berbagai hambatan dalam pelaksanaan SOP. Hal ini berkaitan dengan stabilitas organisasi.

Adapun terjadi keterlambatan pemberian gaji pada masa covid-19 pada tahun 2020 menyebabkan kebutuhan karyawan tidak cukup terpenuhi, bahwasannya motivasi karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan utamanya yaitu sandang dan pangan, kemudian diikuti oleh kebutuhan lainnya sebagaimana diungkapkan oleh Abraham Maslow bahwa hierarki kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, dan diikuti oleh kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Secara umum kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2008) dalam Riyadi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Fauzi & Nugroho (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil yang dicapai seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan output dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Mangkunegara (2009) mengemukakan indikator kinerja yang mirip dengan pendapat Robbins (2006) oleh karena itu peneliti menyimpulkan menjadi satu indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) dan Robbins (2006), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya

dikerjakan. Jika dikatakan kualitas kerja karyawan, maka yang dimaksud adalah sesuatu yang dihasilkan karyawan didasarkan pada persyaratan yang ditetapkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya. Jadi, 3 variabel tersebut menentukan sesuatu yang dihasilkan karyawan (baik, sedang, atau buruk).

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan besaran atau jumlah dari keseluruhan aktivitas dan keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim, dan organisasi. Sebagai contoh, kuantitas kerja adalah seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan seseorang atau tim atau organisasi dalam periode tertentu dalam ukuran unit, volume, atau rupiah.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat tanpa ada kesalahan dan melakukannya pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan mampu untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan atau ditetapkan sesuai dengan sumber daya yang tersedia (orang, modal, teknologi, mesin, dan material).

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu kelompok, dan organisasi untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

Budaya Organisasi

Menurut Sudarsono (2019) Budaya adalah salah satu dasar dari asumsi untuk mempelajari dan memecahkan suatu masalah yang ada di dalam sebuah kelompok baik itu masalah internal maupun eksternal yang sudah cukup baik dijadikan bahan pertimbangan dan untuk diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai jalan yang terbaik untuk berpikir dan merasakan di dalam suatu hubungan permasalahan tersebut. Adapun menurut Wibowo, (2010) budaya merupakan pola keegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang secara turun-temurun dipakai untuk mengendalikan aktivitas setiap anggota organisasi.

Terdapat indikator budaya organisasi menurut Judge (2001) dalam Busro (2018) yang mirip dengan pendapat Sulaksono (2019), sehingga peneliti merangkumnya menjadi satu, yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk talking*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan budaya terjadinya inovasi atau penemuan baru sehingga produk organisasi tidak ketinggalan zaman dan mampu bersaing dengan produk pesaingnya.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) adalah budaya organisasi yang sangat menekankan pentingnya detail daripada garis besar. Dengan perhatian yang matang terhadap hal-hal kecil, akan mampu menghasilkan produk dan pelayanan kepada pelanggan secara lebih baik
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) adalah budaya organisasi yang sangat menekankan mutu. Mutu produk dan layanan merupakan orientasi utama yang tidak pernah terlewatkan.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan peningkatan mutu sumber daya manusia daripada investasi di bidang lain yang sama-sama pentingnya.
5. Berorientasi tim (*team orientation*) adalah budaya organisasi yang menekankan pentingnya kerja sama tim dalam mencapai tujuan organisasi.
6. Agresivitas (*agressivenes*) adalah budaya organisasi yang menekankan kepentingan agresivitas anggota organisasi dalam mencapai cita-cita bersama.
7. Stabilitas (*stability*) adalah budaya organisasi yang menekankan stabilitas organisasi dalam mengembangkan kuantitas dan kualitas produk.

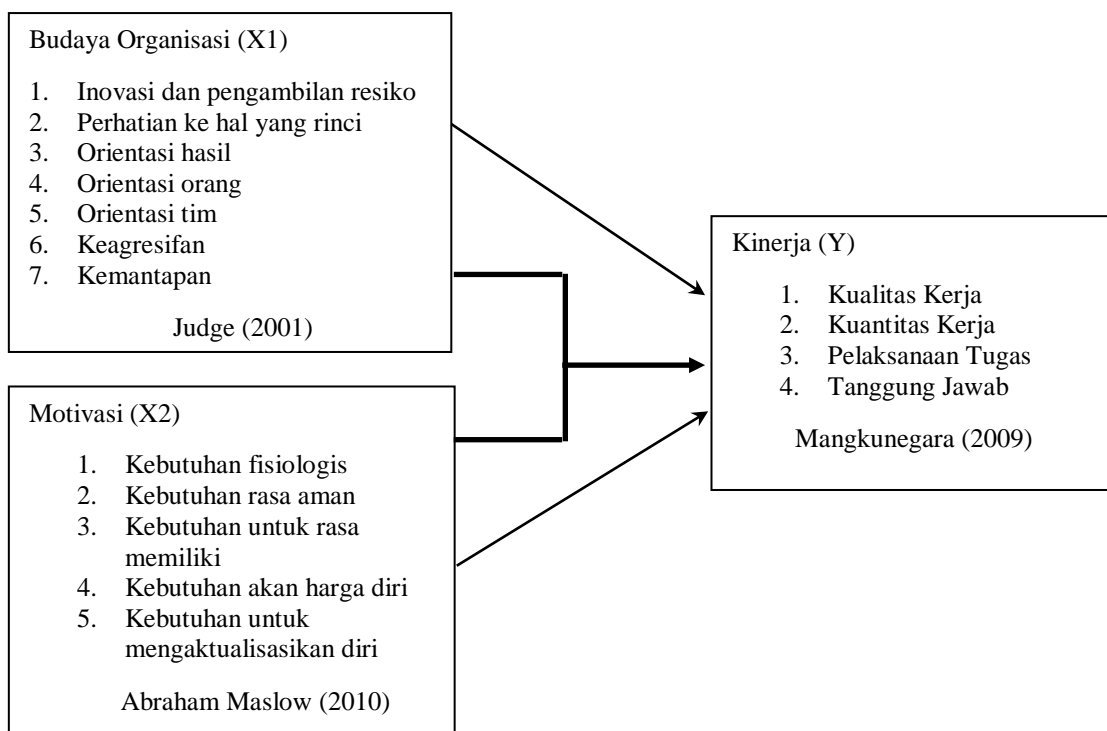
Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Menurut Hasibuan (1996) motivasi 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. Pendapat tersebut mirip dengan pendapat Suwatno & Priansa (2011) bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar individu yang menimbulkan semangat untuk melakukan suatu pekerjaan.

Maslow, (2010) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

KERANGKA BERPIKIR



Keterangan :

- : Secara Parsial
- : Secara Simultan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode survei yaitu metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan Sugiyono, (2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang berjumlah 48 orang yang bekerja pada bidang *departemen dealer intergreted system, departemen service, departemen delivery, departemen spare part, dan departemen accounting*. Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yaitu 48 karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. Peneliti memilih 48 karyawan sebagai sampel penelitian karena 48 karyawan tersebut bekerja didalam kantor dan secara langsung terpengaruh oleh budaya organisasi dan motivasi sesuai dengan variabel yang diteliti.

Dalam melakukan uji kualitas data menggunakan dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dianggap valid jika pertanyaan yang ada pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016).

Tabel 1.
Uji Validitas Data

Variabel	No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,524	> 0,284	Valid
	2	0,655	> 0,284	Valid
	3	0,483	> 0,284	Valid
	4	0,806	> 0,284	Valid
	5	0,717	> 0,284	Valid
	6	0,654	> 0,284	Valid
	7	0,658	> 0,284	Valid
	8	0,691	> 0,284	Valid
	9	0,679	> 0,284	Valid
	10	0,467	> 0,284	Valid
	11	0,607	> 0,284	Valid
	12	0,441	> 0,284	Valid
	13	0,595	> 0,284	Valid
	14	0,568	> 0,284	Valid
Motivasi (X2)	1	0,634	> 0,284	Valid
	2	0,751	> 0,284	Valid
	3	0,741	> 0,284	Valid
	4	0,627	> 0,284	Valid
	5	0,664	> 0,284	Valid

	6	0,711	> 0,284	Valid
	7	0,588	> 0,284	Valid
	8	0,420	> 0,284	Valid
	9	0,433	> 0,284	Valid
	10	0,627	> 0,284	Valid
Kinerja (Y)	1	0,497	> 0,284	Valid
	2	0,690	> 0,284	Valid
	3	0,638	> 0,284	Valid
	4	0,578	> 0,284	Valid
	5	0,700	> 0,284	Valid
	6	0,618	> 0,284	Valid
	7	0,565	> 0,284	Valid
	8	0,494	> 0,284	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,284. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen budaya organisasi dan motivasi kerja serta variabel independen kinerja karyawan dinyatakan valid. Adapun Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang benar atau data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ (Ghozali, 2016).

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,869	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,817	$\geq 0,60$	Reliabel
Y	0,738	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui angka *cronbach's alpha* variabel budaya organisasi sebesar 0,869, angka *cronbach's alpha* variabel motivasi sebesar 0,817, dan angka *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,738, angka-angka ini lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* sebesar 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang dapat dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.384	3.086		2.717	.009
Budaya Organisasi	.184	.090	.349	2.051	.046
Motivasi	.336	.127	.451	2.652	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,384 + 0,184X1 + 0,336X2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 8,384 yang artinya apabila budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,384 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,184$ artinya, apabila budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara motivasi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,184 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,336$ artinya, apabila motivasi (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara budaya organisasi (X1) tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,336 poin.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 3, diperoleh hasil uji t yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan Tabel 3, $t_{hitung} (2,051) > t_{tabel} (1,679)$ dan signifikansi $(0,046) > \alpha (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (H2)

Berdasarkan Tabel 3, $t_{hitung} (2,652) > t_{tabel} (1,679)$ dan signifikansi $(0,011) < \alpha (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Hasil uji simultan menggunakan SPSS Versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262.736	2	131.368	31.855	.000 ^b
Residual	185.576	45	4.124		
Total	448.313	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 4. $F_{hitung}(31,855) > F_{tabel}(3,20)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.568	2.031

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

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,586 berarti nilai koefisien determinasi adalah 58,60%, artinya bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar

58,60%, sedangkan sisanya sebesar 41,40% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bosowa Berlian Motor Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel dengan taraf signifikan $\rho < \alpha$ yang berarti budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pranoto, (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika budaya organisasi meningkat maka karyawan akan bekerja dengan lebih optimal sehingga kinerja karyawan ikut meningkat.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat menciptakan sikap kerja yang baik pada karyawan. PT. Bosowa Berlian Motor Kupang dalam melaksanakan aktivitasnya menggunakan struktur *line* organisasi (organisasi garis) dimana ada hubungan yang terstruktur antara setiap bagian dalam perusahaan secara keseluruhan sehingga masing-masing fungsi didalam perusahaan jelas dalam aktivitasnya dan tidak menimbulkan keraguan saat bekerja. Adapun visi dan misi yang ditetapkan oleh PT. Bosowa Berlian Motor Kupang memudahkan karyawan untuk memahami tujuan dari pekerjaannya. Selain itu, PT. Bosowa Berlian Motor Kupang memiliki lima nilai dasar yang wajib dipegang teguh oleh karyawannya yaitu profesionalisme, berorientasi kepada pelanggan, memiliki integritas tinggi, memperkuat kerja sama, serta terus melakukan penyempurnaan yang berkelanjutan. Hal ini membawa dampak yang baik bagi karyawan untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya dan memiliki kinerja yang tinggi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa nilai t-hitung \geq t-tabel dengan taraf signifikan $\rho < \alpha$ yang berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pranoto, (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti jika motivasi meningkat maka usaha yang dicurahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih besar, dan kinerja karyawan semakin tinggi sehingga karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan akan semakin besar apabila melalui pekerjaan yang dilakukan, karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, begitupun sebaliknya. PT. Bosowa Berlian Motor Kupang telah dengan baik memenuhi kebutuhan karyawannya melalui gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan, perlindungan terhadap karyawan, dan juga adanya hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan sehingga setiap individu yang bekerja sama di dalam perusahaan dapat saling menerima, menghormati dan menghargai satu sama lain. Hal ini menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan dalam bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $\rho < \alpha$, maka variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armiaty & Ariffin, (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil analisis dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang relative kuat namun tidak mutlak yang artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi bukanlah variabel yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Mas'ud, 2017).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Budaya organisasi dan motivasi merupakan faktor penting dalam perusahaan karena budaya organisasi dan motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu penting bagi PT. Bosowa Berlian Motor Kupang untuk terus mempertahankan budaya organisasi yang berlaku pada perusahaan juga memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Budaya Organisasi (X1) berada pada kategori tinggi, variabel motivasi (X2) berada pada kategori tinggi, dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.
4. Secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.
Diharapkan pimpinan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang selalu mempertahankan budaya organisasi yang tinggi pada perusahaan dengan cara rutin melakukan sosialisasi dan juga evaluasi terkait budaya yang telah berjalan serta perbaikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, juga memperhatikan setiap kebutuhan karyawan agar karyawan selalu termotivasi untuk bekerja dengan optimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi dan motivasi serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern* (Kedua). CV Alfabeta.
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel di Wilayah*

- Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hasibuan, H. M. S. P. (1996). *Organisasi dan Motivasi*. Sinar Grafika Offset.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.
- Mangkunegara, A. A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika (ed.)). PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. I. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Rajawali.
- Mitchell, & Larson. (1987). *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Inc.
- Nawawi, I. (2010). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Pertama)*. Prenamedia Group.
- Pitaloka, E. (2013). *Modul Perilaku Organisasi*. 1–186.
- Pranoto, P. S. (2014). Paulus Sugiyo Pranoto; Pengaruh Budaya Organisasi ... 2.
- Riyadi, S. (2018). Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress. *Zifatama Jawara*.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi (Kesepuluh)*. Erlangga.
- Silalahi, E. M. (2021). *Intellectual Capital*.
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, 4(2), 40–52.
<https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>
- Sugiyono. (2020). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. CV Alfabeta.

- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. CV Budi Utama.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Kedua)*. CV Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja (Ketiga)*. PT RajaGrafindo Persada.