

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA

Putra Alfandi Simangunsong

Universitas Singaperbangsa Karawang

putrasimangunsong@gmail.com

H. Cecep Hermana

Universitas Singaperbangsa Karawang

chermana911@staff.unsika.ac.id

Abstract

Organizational Culture and Motivation are two important variables to measure the level of Organizational Culture and Motivation of employees. This study aims to examine the effect of these two variables on employee performance at PT. Yorozu Automotive Indonesia. This study took a sample of 130 employees at PT. Yorozu Automotive Indonesia with data collection techniques using a questionnaire. The analysis of this study used regression testing using SPSS as an analysis tool. The results of this study indicate that the two variables, Organizational Culture (X1) and Motivation (X2) have an effect on Employee Performance (Y) at PT. Yorozu Automotive Indonesia. The direct effect between variable X1 on variable Y was 53%, while the effect between variable X2 on Y was 21,5% and simultaneously variable X1 and variable X2 had an effect on variable Y by 42,2%.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak

Budaya Organisasi dan Motivasi merupakan dua variabel penting untuk mengukur tingkat Budaya Organisasi dan Motivasi karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh dari kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 130 karyawan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis studi ini menggunakan pengujian regresi menggunakan SPSS sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Yorozu Automotive Indonesia. Pengaruh langsung antara variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 53% sedangkan pengaruh langsung antara variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 21,5% dan secara simultan variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 42,2%.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang berkembang semakin pesat menuntut kita untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan dapat bersaing. Salah satunya di bidang ekonomi dan bisnis. Situasi perekonomian modern yang berkembang saat ini memerlukan perubahan-perubahan baru yang menyebabkan banyaknya perusahaan melakukan restrukturisasi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dalam Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan

dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk :

Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan selanjutnya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keuangannya.

Selain itu, Hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari 2 (dua) macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Begitu pula dengan kinerja karyawan pada divisi produksi di PT.

Yorozu Automotive Indonesia yang beralamat pada kawasan Industri Mitra Karawang, Jl Mitra Barat III Blok L 6,7,8 Ds. Parungmulya Kec. Ciampel Kab. Karawang 41361. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang Manufacturing and sales autopart seperti produksi sperpat mobil, pick up, truck, dan traktor.

Untuk menilai Kinerja Karyawan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia, dalam hal ini penulis melakukan pengukuran target pencapaian kinerja dengan mengukur data hasil pencapai produksi PT. Yorozu Automotive Indonesia dari Periode Jan-Des 2017 – Jan-Des 2019 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data hasil pencapaian produksi PT.Yorozu Automotive Indonesia Jan-Des 2017- Jan-Des 2019

Tahun	Hasil Pencapaian Produksi												Total	Target
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des		
2017	400	400	450	500	500	300	350	500	400	400	400	350	4.950	5.000
2018	400	250	350	400	250	200	200	350	350	450	450	500	4.150	4.500
2019	500	460	400	350	330	300	300	280	250	220	200	200	3.790	4.500

Sumber : HPP PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA 2017-2019

Gambar 1 Data hasil pencapaian Produksi Sparepat Jan-des 2017 – Jan-Des 2019

Sumber: Hasil wawancara HRD PT. Yorozu Automotive Indonesia.

Pada Tabel 1.1 ini menunjukkan bahwa hasil pencapaian produksi pada PT. Yorozu Automotive Indonesia dari tahun 2017, 2018, 2019 adanya penurunan dari hasil target perusahaan pertahun pada pencapaian produksi sperpat pada PT. Yorozu Automotive Indonesia.

Penurunan produksi ini dikarenakan banyaknya karyawan yang sakit ,banyaknya karyawan yang datang terlambat dan banyak karyawan kontrak yang tidak diperpanjang serta adanya pandemi covid -19 yang mengharuskan perusahaan harus dirumahkan.

Untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja karyawan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia maka peneliti melakukan Pra Survey terhadap 30 responden.

Hasil survey awal menunjukkan adanya penurunan produksi pada PT. Yorozu Automotive Indonesia yang diberikan pada karyawan karena responden lebih banyak mengatakan cukup setuju yang berarti harus ada peningkatan dari segi Kinerja dan Budaya Organisasi. Adanya penurunan motivasi karyawan berdampak pada penurunan produksi, dimana konsumen merasa kurang puas terhadap output yang dikeluarkan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia.

Beberapa permasalahan yang diduga atau disinyalir karena beberapa faktor. Faktor utama karena terjadi tingkat keterlambatan karyawan pada saat memasuki kawasan KIM.

Maka pihak SDM harus melakukan sebuah perubahan dengan memberikan waktu untuk karyawan untuk lembur untuk menaikkan pencapaian produksi pada PT. Yorozu Automotive Indonesia. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yorozu Automotive Indonesia”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Menurut *Rahmat Hasbullah* (2016:53) Budaya organisasi adalah merupakan pola dasar sistem nilai yang diterima dan dipercayai serta dikembangkan organisasi menjadi pedoman dan panutan setiap karyawan dalam membentuk pola perilaku, sikap, cara-cara berfikir, berperasaan, bereaksi, dan bertindak dalam melakukan pekerjaan serta memecahkan masalah organisasi, sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

a. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dalam buku *Hari Sulaksono* (2015 : 7), mengemukakan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat dari budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan untuk dapat berperilaku inovatif dan berani dalam mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Seberapa besar karyawan dalam untuk menjalankan presisi dan memperhatikan pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Seberapa besar manajemen fokus pada hasil dibandingkan pada teknik yang digunakan untuk pencapaian hasil tersebut
4. Orientasi orang. Seberapa besar peran manajemen didalam pengambilan keputusan dan mempertimbangkan efek dari hasil yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja yang dilakukan tim dibandingkan dengan individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana seseorang bersikap agresif terhadap tanggung jawab nya
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi dipertahankan didalam perbandingannya pada pertumbuhan.

a. Dimensi Budaya organisasi

Adapun dimensi dan indikator dalam budaya organisasi menurut *Tika, P.* (2001 :2-7) dalam *M Arief, P Prayogo* (2016) adalah :

1. Karakteristik primer
 - a. Inovasi dan pengembalian resiko
 - b. Orientasi hasil
 - c. Orientasi orang
 - d. Orientasi Tim
2. Langkah memperkuat budaya organisasi
 - a. Memberi contoh teladan
 - b. Melakukan pembinaan terhadap anggota
 - c. Memberikan penilaian dan penghargaan
 - a. Sikap kerja
 - b. Inisiatif kerja
 - c. Sikap melayani
 - d. Sikap dalam melaksanakan pekerjaan

Gambaran tersebut menjadi basis untuk pemahaman bersama yang meliputi para anggota menjadi organisasi, dan bagaimana segala sesuatu di lakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah di tentukan atau di sepakati bersama.

2.2 Motivasi

Motivasi menurut *Malayu S.P Hasibuan* (2014 : 216) adalah motivasi berasal dari bahasa latin, *maver* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya di berikan pada manusia, terkhusus para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mempunyai sikap bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.

Menurut *Abraham Maslow* dalam (*Donni Juni Priansa* 2016 : 206) bahwa setiap diri manusia terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). Kebutuhan dasar sebagai manusia seperti makan, minum, bernafas, perlindungan fisik.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*). Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak hanya kebutuhan rasa aman berupa fisik tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*). Kebutuhan akan di terima di lingkungan kelompok social, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan. Kebutuhan akan pengakuan dari lingkungan masyarakat tau dari organisasi.
5. Kebutuhan Aktualisasi (*Self-Actualization Needs*). Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik

terhadap sesuatu, berpendapat dan lain-lainnya.

Menurut *David McClelland* mengatakan bahwa motivasi berbeda-beda sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan berprestasi. *McClelland* di kenal dengan tiga kebutuhannya :

1. Kebutuhan Berprestasi
Kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pencapaian yang signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standart yang tinggi.
2. Kekuatan Kekuasaan
Kebutuhan yang didasari keinginan individu untuk memimpin orang lain.
3. Kebutuhan Berafiliasi
Kebutuhan ini adalah yang mendasari keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

Dari paparan kajian teri mengenai motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan seseorang dalam melakukan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan untuk bertahan hidup.. Dimensi yang digunakan dalam penelitian di atas adalah :

1. kebutuhan fisiologi, dengan indikator :
 - 1) Gaji
 - 2) Bonus
2. Keamanan, dengan indikator :
 - 1) Jaminan Keamanan
 - 2) Jaminan hari tua
3. Kebutuhan Sosial, dengan indikator :
 - 1) Kebebasan Berpendapat
 - 2) Kebijakan
 - 3) Faktor hubungan kerja
4. Penghargaan, dengan indikator :
 - 1) Pengakuan Diri
 - 2) Perlakuan Adil
5. Aktualisasi, dengan indikator :
 - 1) Kesempatan Kerja

2) Berprestasi

Dimensi dan Indikator tersebut sudah disesuaikan dengan kondisi tempat penelitian, yaitu PT Yorozu Automove Indonesia.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Bambang Kusriyanto di kutip oleh *Anwar Prabu Mangkunegara* dalam *hari Sulaksono* (2015 : 95) bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil pencapaian dalam peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Menurut *AA Anwar Prabu Mangkunegara* dalam *Hari Sulaksono* (2015:95) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil pencapaian kerja oleh individu karyawan secara kualitas dan kuantitas ddalam menjalankan tugas nya dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah output atau hasil kerja yang di hasilkan baik segi kualitas aupun kuantitas pekerjaannya dan dapat di pertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang di sertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Peneliti melakukan sintesa dan mengemukakan 4 dimensi yang di jadikan sebagai tolak ukur dalam menilaikinerja, serta di kuatkan dengan pendapat menurut *Robert L. Mathis dan John H. Jackson* 2016 dalam *Moeheriono* (2016) yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas ,yaitu jumlah pekerjaan yang di hasilkan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran,

keterlambatan waktu kerja efektif/ jam kerja silang.

4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi kerja diatas, dua hal terkait dengan aspekkeluaran dan hasil pekerjaan yaitu: kualitas hasil dan kuantitas keluaran. Dan dua hal yang terkait aspek perilaku individu yaitu : penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam bekerja disiplin) dan kerjasama. Dari 4 dimensi tersebut cenderung mengukur kinerja pada level idividu.. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas, dengan indikator :
 1. Tingkat hasil kerja yang di peroleh
 2. Tingkat Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
 3. Tingkat ketelitian dalam bekerja
 4. Tingkat keterampilan yang dimiliki
 5. Tingkat kemampuan yang dimiliki
2. Kuantitas, dengan indikator :
 1. Tingkat output pekerjaan yang di hasilkan
 2. Tingkat kesesuaian rencana kerja dengan hasil kerja
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, dengan indikator:
 1. Tingkat ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas
 2. Tingkat keterlambatan dalam bekerja
 3. Tingkat absensi kehadiran
4. Kerja sama dengan orang lain, dengan indikator :
 1. Inggkat kerja sama tim
 2. Tingkat komuikasi dengan rekan kerja
 3. Tingkat hubungan sosial dengan rekan kerja

4. Tingkat hubungan kerja dengan pimpinan/atasan

2.4 Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang kuat akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan hasilnya tingkat kehadiran anggota meningkat sehingga tingkat motivasi anggota untuk bekerja meningkat. *Untung subagyo, Miyasto dan Idris (2014)* dan *Hasbullah (2018 : 7)* bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan langsung dan tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap profesionalitas dan prestasi karyawan.

b. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan budaya organisasi yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya penerapan budaya organisasi yang kurang baik akan secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh secara langsung pada terciptanya dorongan dalam diri karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan kebijakan organisasi yang di terapkan mampu menumbuhkan penilaian yang positif dari karyawan terhadap organisasi, yang berimbas pada kontrol akan semangat kerja dan komitmen untuk bekerja merupakan bagian dari motivasi karyawan atas pekerjaan yang di lakukan. Dengan kata lain, apabila karyawan cocok dengan budaya organisasididalam suatu perusahaan tersebut maka akan

meningkatkan pada kinerja karyawan tersebut (*Robbins, 2002*) dalam *Alinvia Ayu Sagita dan Heru Susilo (2018)*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh *Alinvia Ayu Sagita dan Heru Susilo (2018)*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ketika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang artinya buaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk hubungan antara motivasi dengan kinerja dalam *Kreiner dan kinicki (2001)* dalam *Wibowo (2016 :330)* mengatakan bahwa motivas berpengaruh terhadap kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

d. Kerangka Pemikiran dan Rancangan Hipotesis

Dari Kerangka pikir yang tersusun maka hipotesis meliputi:

- H1: Terdapat korelasi antara Budaya Organisasi dan Motivasi
- H2: Terdapat pengaruh parsial Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan
- H3: Terdapat pengaruh simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif (*Sugiyono, 2017:8*), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono,2017:2). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Verifikatif.

Menurut Sugiyono (2017:35), penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel yang beridiri sendiri).

Sampel dalam penelitian ini yaitu 130 karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan Kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Realibilitas

Tabel 4 Uji Realibilitas

Variabel	r Hitung
Budaya Organisasi (X1)	0.741
Motivasi (X2)	0.642
Kinerja Karyawan (Y)	0.712

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui r hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 0.741, Motivasi sebesar 0.642 dan Kinerja Karyawan sebesar 0.712.

b. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^a , b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,07956813
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,048
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) mengikuti sebaran data normal karena signifikan a hitung variabel lebih dari 0,05, maka variabe Budaya Organisasi, Motivasi dan kinerja karyawan mengikuti distribusi normal.

1) Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

	Df	F	Sig.
Regression	2	46,980	.000
Residual	127		
Total	129		

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Hasil di atas menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari nilai error torelance (0,05)

dalam penelitian. Maka fit yang baik, dapat dilanjutkan pada pengujian regresi berikutnya.

2) Hasil Uji Koefisien Determinasi R-Square

Tabel 7 Uji R-Square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,416	5,119
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Tabel 4.52 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,425 atau sebesar 42,5%, dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,911 atau 91,1% dan sisanya sebesar 0,089 atau 8,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi

Korelasi antara Budaya Organisasi dan Motivasi memiliki koefisien sebesar 0,428 dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilai positif. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Untung subagyo, Miyasto dan Idris (2014) dan Hasbullah (2018 : 7) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan langsung dan tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja karyawan dengan mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap profesionalitas

dan prestasi karyawan.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,530%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita dan Heru Susilo (2018). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ketika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,215%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dari Dedek Kurniawan Gultom (2014) mengatakan peningkatan akan terjadi apabila adanya motivasi yang di peroleh sesuai dengan hasil kinerja karyawan tersebut.maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan kriteria uji nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan fhitung (46,980) > ftabel (3,07) maka H0 ditolak. Total Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi memiliki kontribusi sebesar 42,2% sedangkan sisanya merupakan variabel lain (ε) 57,8% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan M. Syaiful Bahri (2016) hasil analisis bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi karyawan pada

PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Secara parsial Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia, sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia terdapat pada kriteria cukup baik. Karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia menyatakan bahwa Budaya Organisasi karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia cukup baik, tetapi masih terdapat indikator yang rendah yaitu Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Motivasi PT. Yorozu Automotive Indonesia terdapat pada kriteria Setuju. Artinya Motivasi kerja karyawan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia sudah baik, tetapi masih terdapat indikator yang rendah yaitu Jaminan Hari Tua
3. Kinerja Karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia terdapat pada kriteria Setuju. Karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia baik, tetapi masih terdapat indikator yang rendah yaitu Tingkat Kemampuan yang Dimiliki
4. Koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi dapat dinilai sebesar 0,428. Dengan demikian Pengaruh Budaya

Organisasi dan Motivasi memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilai positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,60 - 0,799 dengan kategori kuat. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai korelasi yang kuats

5. Pengaruh parsial antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia sebesar 53% sudah baik. Pengaruh parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 21,5% juga sudah baik
6. Pengaruh simultan Budaya dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,422 atau 42,2% adapun pengaruh variabel lain diluar model penelitian adalah sebesar 0,578 atau 57,8%. Pengaruh ketiga variabel sudah cukup baik.

5.2 Saran

Bagi PT. Yorozu Automotive Indonesia :

1. Berdasarkan tanggapan responden dengan 10 Indikator Budaya Organisasi yang masih memiliki nilai rendah yaitu indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko, Oleh karna itu PT. Yorozu Automotive Indonesia harus mampu meningkatkan inovasi dan memperhatikan pengambilan resiko pada karyawan agar menjadi lebih baik lagi.
2. Berdasarkan tanggapan responden 11 indikator Motivasi yang masih memiliki nilai rendah yaitu indikator Jaminan hari tua. Oleh karna itu PT. Yorozu Automotive Indonesia harus lebih memperhatikan dan memberikan jaminan hari tua terhadap karyawan yang pensiun atau

yang sudah melewati umur karyawan di perusahaan.

3. Berdasarkan tanggapan responden dengan 13 indikator Kinerja Karyawan yang masih memiliki nilai rendah yaitu indikator Tingkat Kemampuan yang di miliki. Oleh karna itu PT. Yorozu Automotive Indonesia harus lebih peduli dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Apabila peneliti selanjutnya tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Yorozu Automotive Indonesia disarankan meneliti ditempat yang berbeda dengan menggunakan sampel yang lebih banyak lagi agar hasilnya lebih baik.
2. Diharapkan Peneliti selanjutnya lebih mengeksplorasi lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, terutama disiplin kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Hal 61-93. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pabundu, Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduwan dan Kuncoro. 2015. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman : CV Budi Utama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Alinvia Ayu Sagita dan Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2018, (57)1, 73-81.
- Dedek Kurniawan Gultom. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 14 (02).
- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian. 2017. *Universitas Kristen Petra*. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Jurnal manajemen .

Muhammad Agung Baiquni dan Apriatni Endang Prihatini. 2014. *Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia 2014, (4)1, 10-17.

Meinaky Idhi Pangestu. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Kaligawe Semarang)*. Skripsi.

Rina Armiyati dan Zakhady Ariffin . 2014. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai frontliner pada pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin*. Jurnal wawasan manajemen 2014.