

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Tol Pondok Ranji

Arianti Husnun Fadhilah*, Bunga Astra Gracia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Jalan Surya Kencana, No. 1, Kecamatan. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417, Indonesia

*ariantihusun22@gmail.com

Kata Kunci:
budaya organisasi;
motivasi;
kinerja karyawan

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Tol Pondok Ranji Kota Tangerang Selatan. metode penelitian menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 responden. Teknik sampling yang digunakan, yaitu menggunakan jenis teknik *nonprobability sampling* atau *sampling* jenuh, maka sampel pada penelitian ini adalah 80 responden. Analisis dalam penelitian menggunakan program spss (Statistical Package For Social Science) versi 28.0. Pengujian instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas). Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi). Teknik analisis kuantitatif (uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi). Uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,461 > 1,991)$ dan diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,622 > 1,991)$. dan diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau $(31,026 > 3,120)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Berdasarkan hasil uji f (uji simultan). Pada hasil uji determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,446 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan mampu berkontribusi sebesar 44,6%. sedangkan sisanya sebesar $(100-44,6\%) = 55,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Keywords:
organizational culture;
motivation;
employee performance

Abstract This research aims to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at PT. Jasamarga Toll Operator for Pondok Ranji Toll Road, South Tangerang City. The research method uses quantitative methods through an associative approach. The population in this study was 80 respondents. The sampling technique used was nonprobability sampling or saturated sampling, so the sample in this study was 80 respondents. Analysis in the research used the SPSS (Statistical Package For Social Science) program version 28.0. Instrument data testing (validity test and reliability test). Classic assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test). Quantitative analysis techniques (simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test and coefficient of determination test). Hypothesis testing (t test and f test). The results of the research show that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance where the calculated t value $>$ t table or $(5.461 > 1.991)$ is obtained and is strengthened by the ρ value $<$ Sig.0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Work motivation has a positive and significant influence on employee performance where the value obtained is $t_{count} >$ t_{table} or $(5.622 > 1.991)$. and reinforced with a ρ value $<$ Sig.0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Organizational culture and motivation have a positive and significant influence on employee performance where the calculated f value $>$ f table or $(31.026 > 3.120)$ is obtained. This is also reinforced by the value $\rho <$ Sig.0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Based on the results of the f test (simultaneous test). The results of the determination test show an *R square* value of 0.446, which means that the variables of organizational culture and motivation on employee performance are able to contribute 44.6%. while the remaining amount was $(100-44.6\%) = 55.4\%$ influenced by other factors that were not researched.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada suatu Perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Terlebih di era globalisasi sekarang, suatu perusahaan haruslah bisa bersaing dengan para kompetitornya karena semakin banyak perusahaan-perusahaan yang memiliki karakteristik dan keunikan yang berbeda-beda.

Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang sangat penting dalam suatu organisasi, selain itu karyawan adalah sumber daya yang sangat berprestasi paling berharga di dalam suatu perusahaan. Karyawan juga mempunyai peran penting di perusahaan dalam memajukan atau kemunduran di dalam perusahaan. Dalam perusahaan karyawan selalu di tuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, oleh sebab itu prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya, yaitu karyawan atau pegawai perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Wibowo (2017:10), "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan evektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Dalam kaitan ini diambil dari hasil data kinerja karyawan yang didapat dari PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji mengalami penurunan, hal ini dapat terlihat dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir belum mencapai target penilaian kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Data kinerja karyawan PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji

Aspek penilaian	Target	Rata-rata			Keterangan
		2020	2021	2022	
Indikator Penilaian Kinerja (A)					
Pencapaian target waktu kerja shift	100	80	80	84	Baik
Waktu pelayanan transaksi	100	80	80	80	Baik
Kesesuaian golongan kendaraan	100	85	90	85	Sangat baik
Pengawasan keamanan & ketertiban gardu tol (tidaka ada motor/pejalan kaki masuk)	100	90	95	90	Sangat baik

Aspek penilaian	Target	Rata-rata			Keterangan
		2020	2021	2022	
Kesesuaian jadwal tugas	100	80	84	80	Baik
Tidak ada komplain pelanggan terhadap pelaksanaan pekerjaan	100	80	82	80	Baik
Ketepatan waktu pergantian shift	100	80	80	84	Baik
Indikator penilaian perilaku (B)					
Ketepatan waktu kehadiran & patuh terhadap atasan sesuai dengan hukum dan etika	100	90	97	95	Sangat baik
Pelaksanaan pembelajaran via JM Click	100	80	82	84	Baik
Tidak merekam, memfoto, menyebarkan & mengedarkan dokumen/rekaman CCTV, video perusahaan tanpa izin tertulis	100	90	95	90	Sangat baik
Tidak mencemarkan nama baik karyawan/perusahaan pada media sosial	100	90	98	95	Sangat baik
Cepat & sigap dalam memberikan bantuan terhadap pengguna jalan	100	80	81	80	Baik
Cepat & sigap melakukan penanganan untuk mengatasi antrian	100	80	82	84	Baik
Respon melaporkan kejadian pada atasan	100	90	95	90	Sangat baik

Sumber: Data Agustus 2023.

Keterangan:

Nilai A : 85-100 (Sangat Baik)

Nilai B : 70-84 (Baik)

Nilai C : 60-69 (Cukup)

Berdasarkan data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. JMTO Ruas tol Pondok Ranji di atas, menunjukkan besaran target penilaian kinerja yang besar 100. Di mana dari data 3 (tiga) tahun terakhir tahun 2020, 2021 dan 2022 pada aspek penilaian kinerja terlihat mencapai

target penilaian kinerja yang berfluktuatif atau tidak stabil. Target penilaian kinerja dari kelima aspek penilaian tidak ada yang mencapai target penilaian kinerja karyawan yang juga peneliti lihat sebagai suatu permasalahan PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dinilai masih kurang baik dan belum sesuai harapan dari pihak manajemen.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan. Untuk itu dalam perusahaan harus terdapat budaya organisasi yang kondusif yang membuat karyawan dapat melakukan pekerjaannya yang baik.

Tabel 2. Hasil prasurvei mengenai indikator budaya organisasi pada PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji

Pernyataan	Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Saya berani menerima resiko pekerjaan yang saya lakukan	80	50	80%	30	20%
Karyawan melayani pengguna jalan tol dengan ramah dan komunikatif	80	70	90%	10	10%
Karyawan mengikuti setiap pelatihan yang diadakan oleh Perusahaan	80	70	90%	10	10%
Terjalin kerjasama yang kuat antara sesama karyawan	80	50	80%	30	20%
Loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi	80	40	50%	40	50%

Sumber: Hasil prasurvei PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji Tahun 2023.

Budaya Organisasi yang kurang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya Organisasi yang kurang kondusif salah satunya dapat terlihat dari orientasi terhadap tim yang kurang, dimana kerja sama tim masih kurang efektif karena sistem kerja yang dibagi sesuai jadwal kerja dengan masing-masing gerbang membuat beberapa karyawan lebih kepada rasa individualis yang tinggi saat berkerja.

Selain itu masih ada beberapa karyawan yang lebih senang bekerja sendiri dan tidak bergaul dengan rekan kerjanya yang lain. Hal ini terlihat pada Tabel 2 di atas di mana untuk pernyataan “Terjalin kerja sama yang kuat antara sesama karyawan” di mana ada 50 responden yang menjawab setuju dan 30 responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji belum menerapkan nilai AKHLAK dari segi KOLABORATIF dalam pekerjaannya dikarenakan ada beberapa karyawan lebih senang bekerja

sendiri tersebut. Tidak jarang terjadi miscommunication antar karyawan yang pada akhirnya menimbulkan konflik.

Bentuk komunikasi yang dilakukan sebagai upaya sosialisasi dan implementasi budaya organisasi diwujudkan dalam berbagai bentuk, antara lain pemberian buku yang isinya tentang peraturan-peraturan dan tata nilai yang berlaku di perusahaan, pemberian materi AKHLAK di setiap pelatihan, penulisan tata nilai di setiap ID Card karyawan, penempatan atau peletakkan tata nilai di setiap kantor gerbang tol yang mudah terbaca oleh karyawan, serta pelaksanaan briefing di setiap awal tugas sebelum seluruh karyawan melaksanakan aktivitas. Dalam hal penyampaian tata nilai perusahaan, kepala shift berperan penting untuk mengemban misi dalam mensosialisasikan, memelihara dan menerapkan tata nilai perusahaan di setiap kantor gerbang tol.

Hal ini harus terus disampaikan kepada karyawan pengumpul tol sebagai frontliner pelayanan jalan tol. Pengumpul tol merupakan ujung tombak JMTO, jika pengumpul tol tidak menunjukkan pelayanan yang prima, perusahaan akan dinilai buruk oleh pengguna jalan.

Tabel 3. Hasil prasurvei mengenai indikator motivasi pada PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji

Pernyataan	Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	80	32	40%	48	60%
Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja di kantor.	80	30	30%	50	70%
Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai.	80	50	70%	30	30%
Perusahaan memberikan Reward atas prestasi kerja saya.	80	40	50%	40	50%
Atasan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik .	80	20	25%	60	75%
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya.	80	10	20%	70	80%

Sumber: Hasil prasurvei PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji Agustus 2023.

Selain budaya organisasi yang kurang kondusif, kinerja karyawan PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang menurun. Motivasi kerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari Tabel 3 di mana untuk pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya” dimana ada 32 responden yang menjawab setuju dan 48 responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji masih ada yang merasa belum sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan. Seperti harus

lembur beberapa jam yang tidak terhitung karena masuk dalam loyalitas kerja, yang mengakibatkan gaji karyawan masih belum sesuai dengan beban kerja.

Dalam hal berkerja tidak semua karyawan memiliki latar belakang Pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya maka dari itu perlu diadakan pelatihan rutin untuk mengembangkan kompetensi karyawan dalam berkerja hal ini dapat dilihat dalam pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan latar Pendidikan saya” 10 responden menjawab setuju dan 70 responden menjawab tidak setuju.

Selain budaya organisasi yang kurang kondusif, kinerja karyawan PT. JMTO Ruas Tol Pondok Ranji juga dipengaruhi oleh Motivasi kerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan karena kehadiran merupakan aspek penting untuk meningkatkan hasil kinerja perusahaan. Namun dalam prakteknya dilapangan masih terjadi pelanggaran-pelanggaran kecil yang dilakukan para karyawan, seperti data terlambat dan tingginya catatan alfa. Berikut adalah absensi karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Gerbang Tol Pondok Ranji.

Tabel 4. Akumulasi kehadiran pengumpul Tol Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja (dalam 1 Tahun)	Keterangan					Total	Persentase (%)
			S	I	TK	CAP	D		
2020	80	252	143	35	27	20	-	225	89%
2021	80	252	210	13	10	4	10	247	98%
2022	80	252	295	9	18	32	-	354	140%
	Total		648	57	55	56	10	826	

Sumber: Dokumen TU PT JMTO Ruas Tol Pondok Ranji, data diolah tahun 2023.

Keterangan:

S : Sakit

I : Izin

TK : Tanpa Keterangan

CAP : Cuti Alasan Penting

D : Dispensasi

Berdasarkan tabel diketahui bahwa jumlah karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Ruas Tol Pondok Ranji yang berjumlah 80 orang memiliki rencana kehadiran 252 hari per tahunnya akumulasi dari total 80 orang karyawan, masih belum memiliki presentase pasti ketidakhadiran yang cukup tinggi pada tabel diatas. Karena menurut wawancara dengan staff officer bagian SDM Ibu Suci Santia, tingkat kehadiran dalam setahun belum ada presentasi jelasnya, maka di sini kurangnya kinerja dapat diketahui secara jelas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat tergambarkan adanya kesenjangan antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Penguatan budaya adalah sebagai alat yang sangat efektif untuk mengatur tingkah laku pegawai yang dan dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang cara menyelesaikan permasalahan yang ada di sekitar organisasi, maka hal tersebut sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Memiliki budaya organisasi yang sangat kuat menjadi perhatian besar pihak organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan layanan yang lebih baik dan senantiasa optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Bahwa budaya organisasi merupakan suatu system yang berisikan norma-norma berperilaku, *social*, dan norma yang dianut oleh setiap individu didalamnya untuk mengarahkan Tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Krisnandi dkk (2019:43) budaya adalah serangkaian nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Definisi ini merujuk ke sistem pengertian yang diterima bersama. Robbins mengemukakan bahwa setiap organisasi mempunyai pola kepercayaan ritual, mitos dan praktik tersendiri yang sudah lama berkembang.

Budaya organisasi menurut Edison (2016:233) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas para karyawan dan manajer perusahaan.

Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2017:374), adalah kerangka menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain dari Sopiah (2018:128), budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi aspek tingkah laku manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku.

Menurut Afandi (2018:23), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari

aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sedarmayanti (2015:233), motivasi merupakan kesediaan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Wibowo (2014:323), beberapa definisi motivasi dari beberapa ahli adalah dorongan terhadap serangkaian mengemukakan proses bahwa perilaku motivasi manusia merupakan pada pencapaian tujuan. Sedangkan membangkitkan, terus menerus dan elemen yang terkandung mengarahkan, adanya tujuan. menjaga, dalam motivasi menunjukkan meliputi intesitas, unsur bersifat terus menerus dan elemen yang terkandung mengarahkan, adanya tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143), motivasi kerja 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.

Kinerja Karyawan

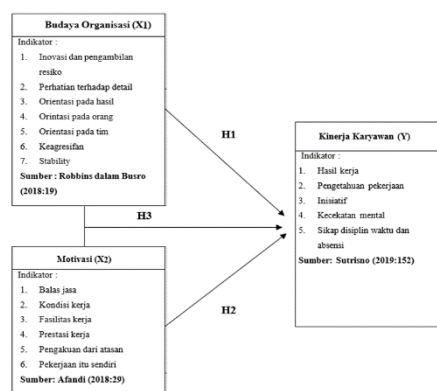
Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sutrisno (2019:123), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua Tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Radjab dan Jam'an, 2017:74), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil output pengujian regresi linier sederhana variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.099	6.284		4.313	.000
	Budaya Organisasi	.576	.105	.526	5.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 27,099 + 0,576 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 27,099 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,099 *point*.
- Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,576 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,576 *point*.

Tabel 6. Hasil output pengujian regresi linier sederhana variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.113	5.397		5.765	.000
	Motivasi	.484	.086	.537	5.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 31,113 + 0,484 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 31,113 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,113 *point*.
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,484 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,484 *point*.

Tabel 7. Hasil output pengujian regresi berganda variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.534	6.500		1.621	.109
	Budaya Organisasi	.452	.096	.412	4.686	.000
	Motivasi	.385	.079	.427	4.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,534 + 0,452 X_1 + 0,385 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,534 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,534 *point*.
- Nilai Budaya Organisasi (X_1) 0,452 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi

(X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,452 point.

- c. Nilai Motivasi (X2) 0,385 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,385 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil output pengujian koefisien korelasi secara parsial budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.526**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,526 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 9. Hasil output pengujian koefisien korelasi secara parsial motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Motivasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.537**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Motivasi	Pearson Correlation	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,537 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 10. Hasil output pengujian koefisien korelasi secara simultan budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b									
		Std. Error of			Change Statistics				
Model	R	Adjusted R Square	the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.668 ^a	.446	.432	5.66227	.446	31.026	2	77	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,668 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 28, sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil output pengujian koefisien determinasi secara parsial budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.267	6.43030

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,277 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 27,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-27,7\%) = 72,3\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12. Hasil output pengujian koefisien determinasi secara parsial motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.279	6.37776

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,288 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 28,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-28,8\%) = 71,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 13. Hasil output pengujian koefisien determinasi secara simultan budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.432	5.66227

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,446 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-44,6\%) = 55,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Tabel 14. Hasil output uji hipotesis (uji t) variabel budaya organisasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.099	6.284		4.313	.000
	Budaya Organisasi	.576	.105	.526	5.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,461 > 1,991) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,005 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator.

Tabel 15. Hasil output uji hipotesis (uji t) variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.113	5.397		5.765	.000
	Motivasi	.484	.086	.537	5.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,622 > 1,991). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Tabel 16. Hasil output hipotesis (uji F) budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1989.465	2	994.732	31.026	.000 ^b
	Residual	2468.723	77	32.061		
	Total	4458.188	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (31,026 > 3,120), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator.

Pembahasan

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

Hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 27,099 + 0,576 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,526 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,277 atau sebesar 27,7% sedangkan sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,461 > 1,991$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 31,113 + 0,484 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,288 atau sebesar 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,622 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,534 + 0,452 X_1 + 0,385 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,668 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,446 atau sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($31,026 > 3,120$), Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 27,099 + 0,576 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,526 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,277 atau sebesar 27,7% sedangkan sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,461 > 1,991$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 31,113 + 0,484 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,288 atau sebesar 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,622 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,534 + 0,452 X_1 + 0,385 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,668 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,446 atau sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($31,026 > 3,122$), Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Terima kasih disampaikan kepada manajemen PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Tol Pondok Ranji. Begitu juga kepada narasumber yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk diwawancara oleh peneliti guna mendapatkan hasil penelitian yang maksimal sebagaimana dengan konsep penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman (2018). *Interaksi dan motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Busro, M. (2018). *Terori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Firmansyah, Anang, dan Mahardika. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Greener, S., & Martelli, J. (2018). *An Introduction to Business Research Methods*. Eglan: Bookboon.
- Hani T. Handoko, (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kedua, BPFEE.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: cetakan kesembilan, Bumi Aksara.
- _____, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- _____, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Krisnandi, Herry. Efendi, Suryono. Sugiono, Edi. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Latif, Mukhtar. (2018), *Teori Manajemen Pendidikan* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- M. Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: Rosda. Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Nupin, Iswadi Syahrial. (2021). *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Indramayu: CV. Adanu Abimata Persada. PT. Raja Grafindo Persada.
- P, Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Radjab, Enny, dan Andi Jam'an. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.
- Rivai, V & Mulyadi. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2017). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- _____, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- _____, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sopiah., & Etta Mamang Sangadji., (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Edisi 1) Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- _____, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- _____, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyono. 2016. *Dasar Pemrograman Delphi*. Yogyakarta: Andi.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Terry, G.R. dalam Supomo, Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wati, Lela Nurlaela. (2019). *Model Corporate Social Responsibility (CSR)*. Jawa Timur: Myria Publisher.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- _____, (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.