

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Spectra Consultants

Dede Rustandi*, Epi Fitriah

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*dederustandi736@gmail.com, Epi.fitriah@unisba.ac.id

Abstract. Employee performance is an important point for the achievement of company goals. The phenomenon that occurs in the CV Spectra Consultants company is the lack of maximum employee performance. This can be seen from the lack of employee responsibility in completing the tasks given such as neglecting tasks so that they are not on time in completing their duties, arriving not on time according to office hours, and no initiative at work. Some factors that need to be considered in improving employee performance include organizational support and work motivation. This can affect the improvement of employee performance so that company goals can be achieved properly. The purpose of this study is to explain the influence of organizational culture and work motivation on employee performance on CV Spectra Consultants. The research method used in this research is a verifiable method with a quantitative approach. The data source used in this study is the primary data source. The sampling technique in this study is non-probability with convenience sampling. The hypothesis testing used in this study used multiple regression analysis. The results of the hypothesis show that organizational culture affects employee performance and work motivation affects employee performance.

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

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan poin penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan CV Spectra Consultants adalah kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapat kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan seperti melalaikan tugas sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, datang tidak tepat waktu sesuai dengan jam kantor, dan tidak adanya inisiatif dalam bekerja. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi dan motivasi kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Spectra Consultants. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non probability dengan convenience sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kemampuan setiap manusia. SDM memegang peranan penting bagi organisasi. Kemampuan yang dimiliki SDM menjadi unsur utama dalam berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. CV Spectra Consultans merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konsultan pajak. Berdasarkan penelitian awal pada tempat penelitian ditemukan terdapat kurang maksimalnya kinerja para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari, masih terdapat kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan seperti melalaikan tugas sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, datang tidak tepat waktu sesuai dengan jam kantor, tidak adanya inisiatif dalam bekerja dan terdapat kesalahan yang dilakukan karyawan.

Melihat fenomena di atas salah satu hal yang dapat menentukan buruknya kinerja adalah kualitas dan kuantitas karyawan serta kurangnya tanggung jawab yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mencapai sasaran organisasi. Ketika kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik, hal itu dapat berdampak buruk bagi organisasi. Menurut Mahsun (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu perusahaan. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat (Effendy Ek Mochtar, 1996: 113) mengemukakan bahwa apabila manusia dengan semua perilaku baiknya, yang menjunjung nilai organisasi yang baik dapat di manfaatkan secara optimal, maka kemampuannya ini merupakan kekuatan yang potensial dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik apabila perusahaan dapat memaksimalkan beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut dalam menjalankan suatu organisasi. Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan diantaranya dapat dicapai dengan memperkuat dan memperbaiki budaya organisasi dan membuat karyawan tetap termotivasi untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

Fenomena yang ditemukan pada budaya organisasi di perusahaan CV Spectra Consultans yaitu terjalinnya kerjasama yang baik. Kerjasama yang dilakukan karyawan sudah menjadi kebiasaan yang membudaya dan diterapkan dalam perusahaan tersebut. Para karyawan saling membantu jika terdapat tim yang mengalami kesulitan. Sehingga kerjasama sudah menjadi ciri khas yang dimiliki perusahaan.

Sulaiman (2014 :3) menyatakan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya suatu kebiasaan dilakukan oleh semua anggota organisasi mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku memberikan ciri dan identitas serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi selain diciptakan untuk membuat ciri khas organisasi, budaya dapat digunakan dalam penyelesaian suatu masalah yang terjadi dalam organisasi. Terciptanya budaya organisasi yang kuat dan baik dapat membantu dalam proses pengembangan karakter kinerja karyawan menjadi lebih baik dan organisasi dapat mencapai tujuan organisasinya.

Motivasi pada perusahaan CV Spectra Consultans dilakukan dengan berbagai bentuk. Hal ini dapat dilihat dari dilakukannya pelatihan kepada seluruh karyawan agar mereka dapat menambah keterampilan yang dimiliki. Sehingga dengan pelatihan peningkatan keterampilan ini dapat membuat karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. CV Spectra Consultans juga memberikan dorongan semangat dengan melakukan gathering. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesolidaritasan, membangun kerjasama antar karyawan sebagai tim, dan untuk menambah semangat bekerja para karyawan.

Motivasi dapat dikatakan memegang peranan dalam mendorong semangat kepada karyawan agar untuk bekerja dengan baik. Menurut Sadili (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut motivasi dikatakan sebagai alat atau cara dalam mencapai tujuan pribadi atau kelompok. Dalam memotivasi karyawan, perusahaan bertujuan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Spectra Consultants,
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Spectra Consultants.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Spectra Consultants.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Spectra Consultants.

B. Metodologi Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan CV Spectra Consultants. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 49 karyawan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini karena terdapat 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda akan dikembangkan menjadi suatu persamaan regresi yang merupakan formula untuk mengetahui nilai variabel bebas dan terikat.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnovt

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37992107
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.066
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
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 SPSS Versi 23, 2023

Pada tabel 1. di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.200 ≥ 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

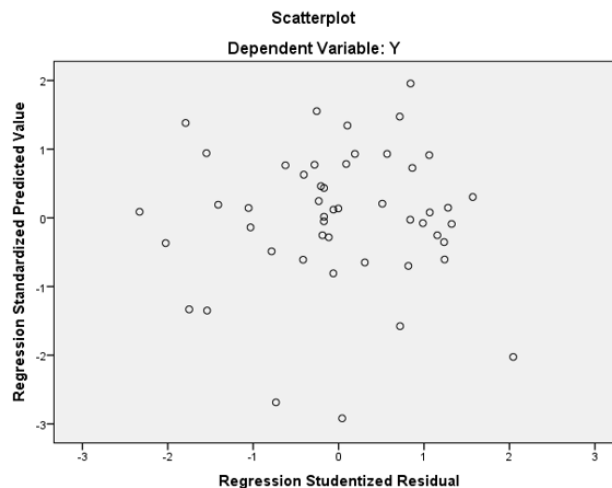
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.247	.349		-.708	.483		
	X1	.352	.133	.305	2.646	.011	.562	1.779
	X2	.731	.146	.576	5.000	.000	.562	1.779

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 0,562. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 1,779, dapat dikatakan bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini, sehingga dapat dikatakan uji multikolinieritas terpenuhi.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa data data tersebar nilai 0 pada sumbu Y atau dibawah nilai 0 pada sumbu U dan tidak terdapat suatu pola yang jelas atau tidak menentu pada penyebaran data tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas., sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.247	.349		-.708	.483	
	X1	.352	.133	.305	2.646	.011	
	X2	.731	.146	.576	5.000	.000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Merujuk pada tabel di atas maka diperoleh hasil output SPSS sebagai berikut :

$$Y = -0,247 + 0,352X_1 + 0,731X_2 + e.$$

Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

e : *error*

Interpretasi hasil persamaan regresi liner berganda adalah :

1. Nilai konstanta sebesar -0,247, artinya tanpa ada budaya organisasi dan motivasi kerja maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -0.247.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,352 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada budaya organisasi (X1) maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,352.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,731 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada motivasi kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,731.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.267	2	6.633	44.042	.000 ^b
	Residual	6.928	46	.151		
	Total	20.195	48			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan tabel 2. bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 44,042 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut memiliki arti terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.247	.349		-.708	.483
	X1	.352	.133	.305	2.646	.011
	X2	.731	.146	.576	5.000	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Dari tabel hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya secara

- parsial terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Dari tabel hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.642	.388

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan hasil uji di atas R square memiliki nilai sebesar 0,657 = 65,7%. Artinya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 65,7% dan sebanyak 34,3% adalah nilai pengaruh terhadap variabel lain.

Besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.247	.349		-.708	.483			
	X1	.352	.133	.305	2.646	.011	.686	.363	.229
	X2	.731	.146	.576	5.000	.000	.778	.593	.432

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Berikut adalah perhitungan koefisien determinasi dari hasil output SPSS di atas:

- Budaya Organisasi = $0,305 \times 0,686 \times 100\% = 20,9\%$
- Motivasi Kerja = $0,576 \times 0,778 \times 100\% = 44,8\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,9% dan untuk variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%.

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

Dari tabel hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R square yang didapat adalah sebesar 65,7% yang dimana sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain dan 20,9% dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi.

Hasil penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja karyawan. Budaya organisasi mempunyai peran dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Budaya organisasi haruslah sesuai dengan keadaan yang terdapat pada perusahaan, karena hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R square yang didapat adalah sebesar 65,7% yang dimana sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain dan 44,8% dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

Hasil penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan membantu perusahaan mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan selalu berkontribusi dalam mempertahankan serta melakukan yang terbaik untuk organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Spectra Consultants, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Spectra Consultant. Budaya organisasi yang baik serta selaras dengan tujuan perusahaan maka kinerja karyawan pada CV Spectra Consultants juga akan meningkat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Spectra Consultants. Semakin baik motivasi kerja pada karyawan CV Spectra Consultants maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Acknowledge

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada Allah SWT., Orang tua dan Keluarga, Dosen Pembimbing Ibu Epi Fitriah, SE, M.Si, Ak, CA, serta tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberi dorongan semangat kepada penulis sampai selesainya penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Effendy, EK. Mochtar, Manajemen Pendidikan Islam, Jakarta: Bintara, 1996, Cet. Ke-2
- [2] Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- [3] Sadili, Samsudin. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.
- [4] Sofianty, D., & Nurhayati, N. 2018. Statistik Penelitian Dengan SPSS. Universitas Islam Bandung.
- [5] Sulaiman, A. 2014. Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, ISSN 2303 0542, 4(1).
- [6] Syafitri, Endang, Pramono, Irena Paramita. (2022). Pengaruh Implementasi Intellectual Capital terhadap Keberlanjutan Usaha di Masa Pandemi. Jurnal Riset Akuntansi, 2(2), 91-98.