

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI DAOP 8 SURABAYA

Lailatus Safaah dan Suparwati

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jawa Timur

lely.jennerok@gmail.com

ABSTRAK

Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya baik secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan *Proportionate Stratified Random Sampling*, dengan mengambil sampel sebanyak 66 responden. Variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, digunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa $F_{hitung} (10,766) > F_{tabel} (3,14)$. Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja $(0,001) < (0,005)$ dan $t_{hitung} (3,813) > t_{tabel} (1,66980)$, variabel budaya organisasi $(0,003) < (0,005)$ dan $t_{hitung} (3,046) > t_{tabel} (1,66980)$.

Keyword: Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melaksanakan tugasnya, hampir setiap hari karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang berpengaruh dalam pembentukan sikap terhadap lingkungan sekitar yang dihadapinya dan juga mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2000), bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terutama pada perusahaan yang melayani pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang berkualitas. Salah satunya adalah PT. KAI Daop 8 Surabaya.

Menurut Sedarmayanti (2013:260), mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Adapun dalam pengaruh budaya organisasi selalu dihadapkan dengan permasalahan yang terkait dengan motivasi dan kinerja karyawan. Susanto, (dalam Nawawi 2015:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan – tujuan perusahaan. Sebaliknya jika budaya organisasi yang lemah maupun negatif dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan – tujuan dari perusahaan tersebut. Dalam kehidupan masyarakat sehari – hari tidak terlepas dari yang namanya ikatan budaya yang diciptakan.

Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan baik dalam keluarga maupun organisasi bisnis. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman. Menurut Wirawan (Dalam Candra dan Arif 2016:129), Budaya Organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan 3 perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

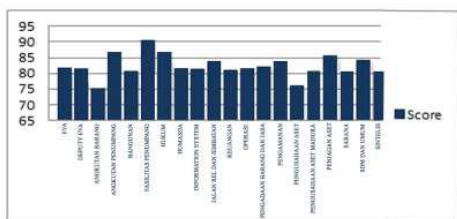


Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Chung & Megginson (2016) Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran dan berkaitan dengan angkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sesuatu tujuan . Keterikatan antara motivasi dan kinerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Gibson maupun Stoner (Notoatmojo, 2015:125) bahwa motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas

kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Untuk membuktikan apakah Motivasi, Dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka peneliti menetapkan objek di PT. KAI Daop 8 Surabaya. Sekilas tentang PT. KAI Daop 8 Surabaya ini yang bergerak di bidang jasa yaitu penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholder.

Selain itu PT. KAI Daop 8 Surabaya juga menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan melalui pemahaman bersama antar atasan dan karyawan mengenai standar, cara dan pengoptimalan karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut maka perusahaan dapat mengetahui karyawan berdasarkan seberapa besar dapat mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pegawai yang dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja ini untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan mencapai budaya organisasi yang ditetapkan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya memiliki 20 Divisi yang tercantum dalam Penilaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2018, sebagai berikut:

Tabel 1. 1



Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya 2019

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam satu tahun pada Tahun 2018 memiliki hasil yang berbeda dari setiap divisi. Divisi Fasilitas Penumpang menciptakan hasil kinerja yang paling baik yakni dengan mencapai skor 90 sehingga mampu mendapatkan hasil yang sangat tinggi, sedangkan Divisi Angkutan Barang menciptakan kinerja yang kurang baik dan optimal yakni dengan skor 75 sehingga mendapatkan hasil yang sangat rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa diagram rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2018 terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan, sehingga belum optimal dalam melakukan kegiatan perusahaan. Agar pegawai PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka dibuatlah peraturan kerja yang ditetapkan oleh PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
3. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
2. Manfaat Praktis

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi dan Sumarni (2014) dalam Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi Volume 4 Nomor 1 – Maret 2014 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”
2. Sahanggamu, Mandey (2014) dalam Jurnal EMBA Vol 2 No. 4, Desember 2014 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya”
3. Jessica Clairine Tanuwibowo dan Eddy M. Sutanto (2014) dalam Jurnal Trikonomika Volume 13, No. 2,

Desember 2014, Hal. 136–144 ISSN 1411-514X (print)/ ISSN 2355-7737 (online) yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan.”

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan .

2.2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus mengembangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan sosial
- b) Tujuan organisasional
- c) Tujuan Fungsional
- d) Tujuan individu

Kunci dari kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada letak efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian dan kemampuan, dengan meminimalkan kelemahan mereka, efektivitas organisasi bergantung pada letak efektivitas SDM.

Tujuan berkaitan dengan adanya SDM adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas SDM yang berkualitas akan membuat produktivitas yang baik
- b. Laba (profit) :
- c. Manajemen harus memberikan arah pada perusahaan yang dikelolanya.

2.2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno (2016:80) terdapat tiga peran utama dari Manajemen SDM dalam organisasi. Peran Manajemen SDM telah melebar dan lebih strategis dari hanya sekedar administrasi dan operasi. Peran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Peran Administrasi MSDM
2. Peran Operasional MSDM
3. Peran organisasi SDM

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Definisi motivasi

Motivasi kerja menurut Franco et al dalam (2016) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut, motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas.

Definisi motivasi sangat beragam sehingga beberapa definisi tersebut ada 2 hal yang mendasari yaitu adanya dorongan dan upaya mencapai tujuan definisi motivasi dari beberapa penulis sebagai berikut:

- a. Kebutuhan mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan adalah motivasi.
- b. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

2.2.2.2 Teori Kepuasan Motivasi oleh F.W.Taylor

1. Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk content theory, karena F.W.Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak itu di dorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Jadi bisa disimpulkan dalam teori ini pemberian imbalan lah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2.2.2.3 Teori Kesehatan Motivator

(Herzberg F. 1966, dalam Lutfi 2013:21) Teori Kesehatan Motivator dalam mencoba menentukan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Ia menemukan dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia : (1) kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja; (2) kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

2.2.2.4 Unsur-Unsur Motivasi Kerja

George dan Jones (dalam buku 2015) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Arah perilaku (*direction of behavior*)
- b. Tingkat usaha (*level of effort*)
- c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

2.2.2.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Pada teori Abraham Maslow dalam Arif Yusuf Hamali (2018:137), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan, maka selanjutnya diajukan sebagai indikator yang akan mengukur variabel motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan harga diri,
4. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2.2.3 Budaya Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:225) dalam jurnal Arief K. 2016 budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

2.2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya Menurut Robbins (1996: 294) dalam buku Hari Sulaksono (2015), Fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain..
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c) Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan

2.2.3.3 Jenis Budaya Organisasi

Jenis-Jenis Budaya Organisasi dalam buku Budaya Organisasi Hari Sulaksono berdasarkan informasi menurut Robert E. Quin dan Michael R. McGrat dalam Hari Sulaksono adalah sebagai berikut :

1. Budaya rasional
2. Budaya Ideologis
3. Budaya konsensus
4. Budaya hierarkis

2.2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Dalam buku Hari Sulaksono (2015) sebagai indikator dalam penelitian yaitu:

1. Inovatif

2. Orientasi kepada semua kepentingan karyawan.
3. Agresif dalam bekerja.
4. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.
5. Keagresifan (*agreesiveness*)

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Membangun Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan dilakukan . kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (mitchell dalam sinambela 2012). kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atau jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan itu.

2.2.4.2 Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 ukuran yang dapat digunakan menurut Mangkunegara (2001, h. 75), yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kehandalan
4. Sikap

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2017:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik

hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Harsuko Riniwati (2016:177) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Werther dan Davis dalam Bintoro dan Daryanto (2017:129) dalam (*e-Proceeding of Management* : Vol.5, No.3 Desember 2018) diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Penempatan karyawan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Mendeteksi kelemahan proses staffing
- 7) Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- 8) Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- 9) Menjamin kesempatan kerja yang setara
- 10) Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja

2.2.4.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Dalam Eko Prasetyo, Leonardo Budi Hasiolan dan Moh. Mukeri Warso *Journal Of Management* 2016 mengatakan Indikator-indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Keandalan
- 4) Kemampuan bekerjasama

2.2.4.6 Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 ukuran yang dapat digunakan menurut Mangkunegara (2001, h. 75), dalam buku Hari Sulaksono (2015) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Sikap

2.3 Pengaruh Variabel X terhadap Y

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi pada dasarnya adalah proses Penggigihan dan dorongan yang memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian perusahaan. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya, Apabila motivasi dalam kinerja karyawan mampu melaksanakan tugas dari tanggung jawabnya dengan baik, maka organisasi tersebut akan mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua anggota. Sehingga individu atau seseorang bergabung dengan organisasi tersebut harus mengikuti aturan-aturan atau budaya yang

sudah ditetapkan, tanpa harus melihat kepentingan dirinya.

Budaya organisasi yang merupakan hasil kesepakatan bersama dengan semua anggota organisasi sangat memudahkan untuk mencapai kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan bersama.

. Budaya organisasi yang kuat menjadi dasar dari aspek fungsi budaya organisasi yaitu Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.

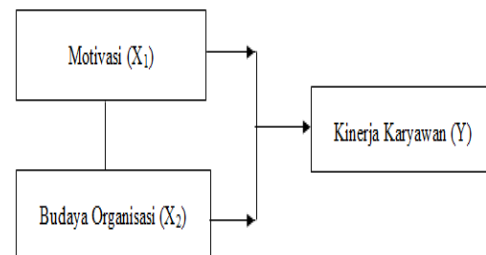
2.4 Kerangka Berpikir

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung dari motivasi kerja tersebut. Apabila pemimpin mampu melaksanakan tugas dari tanggung jawabnya dengan baik dengan gigih dan semangat karena faktor faktor dorongan dalam motivasi, maka organisasi tersebut akan mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut.

Hal ini juga dikaitkan dengan budaya organisasi yang ada di suatu organisasi satu dengan yang lainnya, yaitu memiliki nilai dan keyakinan. Budaya sebagai suatu sistem nilai, etika, dan norma yang melekat dan menjadi dasar karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam kesehariannya. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan dalam menyesuaikan diri dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada di perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan dalam berperilaku dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam bekerja.

Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku dari seorang karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.

Sehingga kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan didasari oleh variabel motivasi dan budaya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



Ket:

X : Variabel bebas (independent), yaitu Motivasi dan budaya organisasi

Y : Variabel terikat (dependen), yaitu kinerja karyawan

→ : Pengaruh

Maksud dari kerangka berpikir di atas adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Kai Daop 8 Surabaya.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H₁ : Variabel Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kai Daop 8 Surabaya.

H₂ : Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kai Daop 8 Surabaya.

H₃ : Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kai Daop 8 Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, dengan metode kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini menekankan analisisnya pada data-data yang berwujud angka yang diolah dengan metode statistika.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional.

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂). Dan satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau Independent (X)
Dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Motivasi (X₁)
Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi, yaitu :
 1. Kebutuhan fisiologis
 2. Kebutuhan rasa aman.
 3. Kebutuhan rasa memiliki (sosial),.
 4. Kebutuhan harga diri.
 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.
 - b. Budaya Organisasi (X₂)
Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi, yaitu
 1. Inovatif memperhitungkan resiko keseluruhan.
 2. Orientasi kepada semua kepentingan karyawan ditentukan oleh tim kerja (team work)
 3. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan.
 4. Keagresifan (agressiveness) yaitu sejauh mana orang-orang

itu agresif dan kompetitif, bukannya santai.

2. Variabel Terikat atau Dependen (Y)
Dalam hal ini variabelnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan tindakan atau perbuatan dari seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya untuk menilai karyawan pada PT. KAI Daop 8 Surabaya. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu :
 - 1) Kuantitas kerja
 - 2) Kualitas pekerjaan
 - 3) Keandalan
 - 4) Kehadiran
 - 5) Kemampuan bekerjasama

3.2.2 Pengukuran Variabel

Data diukur menggunakan skala interval dengan metode penyusunan skala menggunakan skala sikap dari Likert dengan ketentuan :

- | | |
|------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju | : skor 5 |
| b. Setuju | : skor 4 |
| c. Netral / Ragu | : skor 3 |
| d. Tidak Setuju | : skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : skor 1 |

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiono, 2014:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya yang berjumlah 187 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91).

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir sebesar 10%

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{187}{1 + 187 (0,1)^2}$$

$$n = 65.15$$

$$n = 65.15 = \text{dibulatkan } 66$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui besar sampel yang diperlukan adalah 66 responden yaitu karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya.

3.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:134).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian.

3.4.2 Sumber data

Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari data intern, yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya yang dijadikan responden.

3.4.3 Pengumpulan Data

Alat pengumpul data utama adalah kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan

yang disusun secara sistematis dengan mudah dipahami.

3.5 Teknis Analisis Data

3.5.1 Teknis Analisis

Sugiyono, (2017:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif.

3.5.1.1 Uji Validitas

Teknik korelasi ini banyak digunakan oleh para peneliti dalam menganalisis validitas instrumen penelitian. Adapun rumus korelasi produk moment yang digunakan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

X = skor tiap item

Y = skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$ = Jumlah skor dalam dalam distribusi X (jumlah skor seluruh item pertanyaan

$$\text{jumlah sampel tiap kelas} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah tiap kelas}$$

atau pernyataan untuk X)

$\sum x$ = Jumlah skor dalam dalam distribusi Y (jumlah skor seluruh item pertanyaan atau pernyataan untuk Y)

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = Jumlah subjek

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataannya valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataannya tidak valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu kuisioner atau alat pengukur lainnya dalam

penelitian dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Tujuan utama penggunaan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan koefisien regresi yang terbaik linier dan tidak bias dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.5.2.1 Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terdapatnya korelasi antara anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu sehingga munculnya suatu datum dipengaruhi oleh data sebelumnya.

3.5.2.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

3.5.2.3 Uji Heterohkedastisitas

Danang Sunyoto (2016:90) menjelaskan bahwa dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

3.5.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antarvariabel bebas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun

bentuk rumusan dari persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2014: 275})$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta regresi berganda

X₁ = Variabel bebas 1

X₂ = Variabel bebas 2

b₁ = Koefisien regresi linier X₁

b₂ = Koefisien regresi linier X₂

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

3.5.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis penelitian, pengaruh simultan variabel X₁ dan X₂ terhadap Y digunakan F.

3.5.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis penelitian pengaruh parsial masing-masing variabel X₁ dan X₂ terhadap Y digunakan uji T

4.1 Profil PT Kereta Api Indonesia (Persero)

4.1.1 Sejarah Singkat

Dalam perjalanannya, PT Kereta Api Indonesia mengalami perjalanan sejarah yang sangat panjang dalam pengelolaan perkeretaapian di Indonesia, mulai dari masa kolonial penjajahan Belanda, penjajahan Jepang, dan Republik Indonesia sampai saat ini.

4.1 Penyajian Data

4.2.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Karakteristik responden merupakan ciri-ciri responden berdasarkan identitas

yang dimiliki masing-masing responden. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja. Variabel dalam penelitian ini antara lain Motivasi Kerja (X₁), Budaya organisasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y).

1. Deskripsi Karakteristik Responden

- Klasifikasi berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	36	55%
Perempuan	30	45%
Jumlah	66	100%

- Klasifikasi berdasarkan Usia Responden

Tabel 4. 2

Usia	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	-	0%
21 – 30 Tahun	28	41%
31 – 40 Tahun	22	34%
41 - 50 Tahun	13	20%
> 50 tahun	3	5%
Jumlah	66	100%

- Klasifikasi berdasarkan Masa Kerja Responden

Tabel 4. 3

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 – 10 tahun	32	48%
11 – 20 Tahun	25	38%
21 – 30 Tahun	9	14%
Jumlah	66	100%

2. Deskripsi Jawaban Responden

- a. Deskripsi Analisis Variabel Motivasi Kerja (X₁)**

Tabel 4. 4

NO	Pernyataan	Skor					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	-	2	2	45	17	66
	Presentase	-	3%	3%	68,2%	25,8%	100%
2	X1.2	-		3	41	22	66
	Presentase	-		2%	70%	26%	100%
3	X1.3	-		2	35	29	66
	Presentase	-		3%	53%	43,9%	100%
4	X1.4	-		2	35	29	66

	Presentase	-	-	3%	53%	43,9%	100%
5	X1.5	-		2	35	29	66
	Presentase	-	-	3%	53%	43,9%	100%

b. Deskripsi Analisis Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Budaya Organisasi (X₂) yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 5

NO	Pernyataan	Skor					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	X2.1	-	-	8	47	11	66
	Presentase	-	-	12,1%	71,2%	16,7%	100%
2	X2.2	-	-	6	41	19	66
	Presentase	-	-	9,1%	62,1%	28,8%	100%
3	X2.3	-	-	1	49	16	66
	Presentase	-	-	1,5%	74,2%	24,2%	100%
4	X2.4	-	1	1	44	20	66
	Presentase	-	1,5%	1,5%	66,7%	30,3%	100%

c. Deskripsi Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6

NO	Pernyataan	Skor					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Y ₁	-	-	2	35	29	66
	Persentase	-	-	3%	53%	43,9%	100%
2	Y ₂	-	1	3	44	18	66
	Persentase	-	1,5%	4,5%	66,7%	27,3%	100%
3	Y ₃	-	-	4	45	17	66
	Persentase	-	-	6,1%	68,2%	25,8%	100%
4	Y ₄	-	1	1	45	19	66
	Persentase	-	1,5%	1,5%	68,2%	28,8%	100%

4.1.2 Analisis Dan Pengujian Hipotesis

4.2.2.1 Uji Validitas

Tabel 4. 7

Variabel	Pernyataan	rhitung Koefisien Korelasi	r tabel n – 2	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,643	0.2042	Valid
	X1.2	0,775	0.2042	Valid
	X1.3	0,826	0.2042	Valid
	X1.4	0,826	0.2042	Valid
	X1.5	0,826	0.2042	Valid
Budaya organisasi (X2)	X2.1	0,778	0.2042	Valid
	X2.2	0,777	0.2042	Valid
	X2.3	0,660	0.2042	Valid
	X2.4	0,634	0.2042	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,826	0.2042	Valid
	Y1.2	0,725	0.2042	Valid
	Y1.3	0,676	0.2042	Valid
	Y1.4	0,713	0.2042	Valid

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,903	0,6	Reliabel
Budaya organisasi (X ₂)	0,805	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,6	Reliabel

4.2.3 Uji Matrik Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

1. Penelitian Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi dan Sumarni yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Persamaan : Penelitian yang dilakukan Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi dan Sumarni dengan penelitian ini terdapat pada variable yang diteliti yaitu: Motivasi, Budaya organisasi, kinerja karyawan, teknik analisis.
 Perbedaan : Penelitian yang dilakukan Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi dan Sumarni objek penelitian dilakukan di RSUP Dr.Soeradji Tirtonegoro Klaten sedangkan penelitian ini terdapat pada PT. KAI Daop 8 Surabaya.

2. Penelitian P.M. Sahanggamu.,S.L Mandey yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya
 Persamaan : Penelitian yang dilakukan P.M. Sahanggamu., S.L Mandey dengan penelitian ini terdapat pada variable yang diteliti yaitu: Motivasi, dan teknik analisis.

Perbedaan : Penelitian yang dilakukan P.M. Sahanggamu., S.L Mandey dengan penelitian ini terdapat pada objek penelitian dan variable pelatihan, dan disiplin kerja tidak terdapat dalam penelitian ini

3. Penelitian Jessica Clairine Tanuwibowo dan Eddy M. Sutanto yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan.

Persamaan : Penelitian yang dilakukan Jessica Clairine Tanuwibowo dan Eddy M. Sutanto dengan penelitian ini terdapat pada variable yang diteliti yaitu: budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Perbedaan : Penelitian yang dilakukan Jessica Clairine Tanuwibowo dan Eddy M. Sutanto dengan penelitian ini terdapat pada objek penelitian, teknik analisis dan variable komitmen organisasional, tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

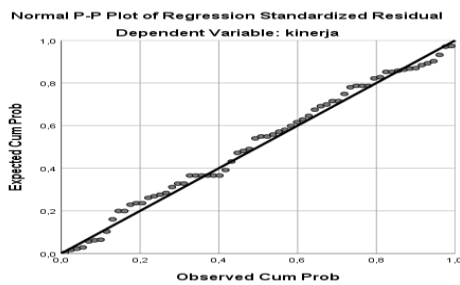
4.2.4.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 9

	Unstandardized Residual
N	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7
	Std. Deviation 1,27061809
Most Extreme Differences	Absolute Positive ,063
	Negative ,054
Kolmogorov-Smirnov Z	-,063
Asymp. Sig. (2-tailed)	,504
	,961

- Test distribution is Normal.

Gambar 4. 1



4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

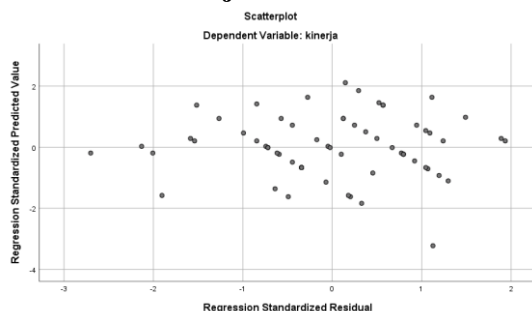
Tabel 4. 10

Variabel	Toleransi	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,811	1,233	Non Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X ₂)	0,811	1,233	Non Multikolinieritas

Dari hasil perhitungan multikolinieritas dengan nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF dibawah angka 10. Sehingga hasil uji menunjukkan tidak adanya multikolinieritas dengan menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan output scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.2.4.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11 Nilai Durbin Watson

Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,704 ^a	,554	,530	,35982	1,977

Sumber : Lampiran , data diolah

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,977.

Maka kriterianya ialah $dU (1,6960) < DW (1,977) < 4-dU (2,304)$ yang artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 12

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Beta		
1 (Constant)	1,649			2,879	,005
Motivasi	,525		,382	3,813	,001
budaya_organisasi	,393		,368	3,046	,003

Sumber : Lampiran , data diolah

Pada output unstandardized coefficient bagian B diperoleh nilai b₁ variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,525 nilai b₂ variabel Budaya organisasi (X₂) sebesar 0,393 dan nilai konstanta (a) adalah 1,649. Maka, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 1,649 + 0,525 X_1 + 0,393 X_2 + e$$

4.2.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Maka, berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai R² adalah 0,554 atau 55,4%.

Artinya hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya cukup erat.

4.2.7 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi, tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian benar, maka peneliti akan menguraikan uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini.

4.2.7.1 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel independen yaitu Motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji F pada penelitian ini :

Tabel 4. 13
ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,772	2	1,386	10,706	,000 ^b
Residual	8,157	63	,129		
Total	10,929	65			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya_organisasi, Motivasi

4.2.7.2 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk menguji secara parsial apakah dari masing-masing variabel bebas Motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan

hasil uji parsial (uji T) :

Tabel 4. 14

Model Anova	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Motivasi Kerja (X ₁)	3,813	1.66980	,001
Budaya organisasi (X ₂)	3,046	1.66980	,003

Sehingga dapat disimpulkan nilai t_{hitung} (3,813) > t_{tabel} (1,66980) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Yang artinya secara parsial ada pengaruh antara motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Hasil dan Pembahasan

4.3.1 Pengaruh secara Simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

Berdasarkan analisa data melalui pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) didapat bahwa F_{hitung} yaitu (10.706) ≥ F_{tabel} (3.14) dengan tingkat signifikan 0,000 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Ini berarti bahwa ketiga variabel yaitu Motivasi Kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat diartikan bahwa berdasarkan tingkat pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan target yang telah ditetapkan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya selama ini cukup baik dengan melihat hasil data penilaian kinerja dalam 1 (satu) tahun terakhir. Dengan penerapan pemberian motivasi dengan memberikan dukungan kepada karyawan melalui terbukanya kesempatan pengembangan karier bagi karyawan. Maka, diharapkan agar karyawan lebih bersemangat dengan apa yang mereka kerjakan sehingga dapat membuahkan kinerja atau prestasi bagi karyawan, sekaligus dapat menunjukkan hasil yang

berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

4.3.2 Pengaruh secara Parsial Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

Dari hasil pengujian parsial dengan menggunakan SPSS diatas, variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini terlihat dari hasil analisis data bahwa ($0,001 \leq 0,005$) dan $T_{hitung} (3,813) \geq T_{tabel} (1,66980)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang meliputi karyawan berinteraksi baik dan saling menghormati satu sama lain, atasan berlaku adil dalam memberikan pekerjaan sesuai skill karyawan, karyawan bertanggung jawab agar bisa menjalin kerjasama baik dengan tim dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

Penelitian ini didukung dengan teori Edy Sutrisno (2016:87) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh P.M. Sahanggamu dan S.L Mandey (2014) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya" menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

Hasil uji T menunjukkan bahwa

motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini terlihat dari hasil analisis data bahwa ($0,000 \leq 0,05$) dan $T_{hitung} (3,046) \geq T_{tabel} (1,66980)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan kinerja ini disebabkan karena karyawan mampu menerima nilai-nilai budaya yang ada di perusahaan yang meliputi integritas, profesional, respect, teamwork, dan excellent.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisa data melalui pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) didapat bahwa F_{hitung} yaitu ($10,706$) $\geq F_{tabel} (3,14)$ dengan tingkat signifikan $0,000$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Ini berarti bahwa ketiga variabel yaitu Motivasi Kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Dari hasil pengujian parsial dengan menggunakan SPSS diatas, variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh

secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini terlihat dari hasil analisis data bahwa ($0,001 \leq 0,005$) dan $T_{hitung} (3,813) \geq T_{tabel} (1,66980)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang meliputi karyawan berinteraksi baik dan saling menghormati satu sama lain, atasan berlaku adil dalam memberikan pekerjaan sesuai skill karyawan, karyawan bertanggung jawab agar bisa menjalin kerjasama baik dengan tim dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

- c. Hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini terlihat dari hasil analisis data bahwa ($0,000 \leq 0,05$) dan $T_{hitung} (3,046) \geq T_{tabel} (1,66980)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, guna peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT. KAI Daop 8 Surabaya maka disarankan sebagai berikut :

- a. Hendaknya PT. KAI Daop 8 Surabaya dapat mempertahankannya dan lebih memperhatikan lagi kebutuhan yang di inginkan oleh karyawan. Dengan lebih memperhatikan lagi pemenuhan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat memajukan serta mengembangkan perusahaan karena

karyawan dengan penuh semangat dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Hendaknya PT. KAI Daop 8 Surabaya dapat mendorong karyawannya dalam berinovasi dan mendukung pengambilan risiko dalam pekerjaan, serta menekankan pada karyawan agar lebih teliti lagi dalam penyelesaian pekerjaannya.
- c. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, imbalan dan kepuasan kerja yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja sebagai variabel terikatnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Mila Badriyah, S.E.,M.M. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 1*. Bandung: Pustaka Setia
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S, 2015, *Metode Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen dan komponen Terkait Lainnya*. PT. Rafika Aditama. Bandung
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:
- Riniwati, Harsuko (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Malang: PT UB Press
- Sulaksono, Hari (2015). “*Budaya Organisasi dan Kinerja*”. Yogyakarta: PT Deepublish.

JURNAL:

- Ganda Suganda, (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Lestari Cabang Bogor*,

- Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret 2016.
- Giantari, Ida Ayu Indah., Riana, I Gede. 2017. ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur.*** E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 2017:6471-6498, ISSN: 2302-8912.
- Hakim, Candra dan Arif Prasetya. 2014. ***Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk Terhadap Kepercayaan Serta Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Vario,*** Jurnal Administrasi Bisnis Vol.15 No.2.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. ***Pemahaman Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta: CAPS
- Harsuko Riniwati. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utamadan Pengembangan Sumber Daya Manusia).*** Malang: Penerbit UB Press.
- Kurnianto, Arief (2016), ***Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karawan PT MADUBARU PG/PS MADUKISMO.*** Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.