

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada *Business Unit* SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam)**

Oleh

Zunaidah¹

Ardi Novarandi Arif Budiman²

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyse and find out the influence of motivation and organization culture to employee's performance of Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. There are two variables in this research. The Independent variables are motivation and organization culture, and dependent variable is employee's performance. Population in this research are all the employee's of Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam, 198 peoples. Sample taken with cluster divided from work contract status, the sample is 132 respondents. Data analyse is used double linear regression analysis for testing the influence of motivation and organization culture towards the employee's performance of Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. The result of this research, a) motivation is positively and significantly influenced the employee's performance. b) Organization culture also influenced positively and significantly to employee's performance. c) Motivation and organization culture simultaneously, positively and significantly influenced the employee's performance. Increasing employee's motivation can give them more challenge and achievement. Giving support to the employee for participating in worker's society. Increasing organization culture through giving more attention from leader, implement open communication system and treats to all the employees with fairness.

Keyword : *Motivation, Organization culture*

1. Latar Belakang

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008:222). Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas manajer (Handoko, 2009:251). Agar dapat memotivasi karyawan atau bawahan maka seorang manajer harus mampu menciptakan suasana kerja dan komunikasi yang kondusif. Selain itu manajer juga harus memperhatikan dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan atau bawahannya. Hal tersebut penting dalam memotivasi karyawan karena manusia merupakan sesuatu yang unik dan kompleks. Unik dalam artian bahwa setiap manusia memiliki latar belakang, pemikiran dan perilaku serta sifat yang berbeda satu sama lainnya dan manusia dikatakan kompleks sebab manusia mengalami pertumbuhan dan perubahan-perubahan.

Kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2008:256). Definisi yang dikemukakan Robbins, maka budaya organisasi akan menciptakan pola keyakinan dan perilaku yang sama pada karyawan dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. Budaya oraganisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya serta mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu sangatlah penting bagi setiap karyawan untuk memahami konsep

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Jurusan Manajemen

² Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Jurusan Manajemen

budaya organisasi perusahaannya. Selain berpengaruh terhadap individu, budaya organisasi tentu juga berpengaruh terhadap kelompok. Banyak tugas-tugas perusahaan yang dikerjakan oleh beberapa orang sekaligus atau kelompok, jika kelompok tersebut tidak bisa memahami budaya organisasi dengan baik maka kinerja kelompok tersebut tidak akan optimal.

Setiap perusahaan pasti menuntut kinerja yang terbaik yang mampu dilakukan oleh setiap karyawannya. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* (Wirawan, 2009:5). Kinerja yang baik tentunya harus dibarengi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Mendapatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang terbaik dari karyawan tentu banyak cara atau upaya yang dilakukan oleh perusahaan. Upaya-upaya tersebut bisa saja dengan memberikan motivasi yang efektif kepada karyawan sehingga kinerjanya meningkat, memberlakukan budaya organisasi yang menciptakan suasana kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang memenuhi asas adil dan layak, pemberian pelatihan dan pengembangan kepada karyawan dan lain-lain.

PT. Putra Kelana Makmur Group Batam merupakan perusahaan korporasi (*holding*) yang terdiri dari beberapa anak perusahaan (dikenal dengan sebutan Unit usaha atau *Business Unit*: disingkat BU) dengan *Core Business Energy, Shipyard* dan *Marine Transportation*. Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah BU SPBU pada PT. Putra Kelana Makmur Group. Menurut Manager HRD PT. Putra Kelana Makmur Group Batam Bapak Husni Hamzah,SH yang peneliti hubungi melalui telepon pada tanggal 22 April 2013, upaya-upaya motivasi telah dilakukan pihak manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Upaya-upaya motivasi ini berupa pemberian *training* kepada karyawan, menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan serta pemberian gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku di kota Batam. Berdasarkan *website* Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Batam, Upah Minimum Kota (UMK) Batam 2013 sebesar Rp2.040.000 (<http://skpd.batamkota.go.id>).

Budaya organisasi pada PT. Putra Kelana Makmur tercermin dalam nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan dan tercantum dalam profil perusahaan adalah sebagai berikut: 1) kepemimpinan, 2) cepat dan tepat dalam bertindak, 3) bekerjasama, 4) Inovatif dan 5) Pengembangan personil. Pada Nilai-nilai Perusahaan PT. Putra Kelana Makmur tersebut mencerminkan bagaimana perusahaan berupaya untuk membangun budaya organisasi yang baik terutama pada poin 1, 2 dan 3. Upaya untuk memotivasi karyawan juga tercermin dalam nilai-nilai perusahaan tersebut yaitu pada poin 4 dan 5.

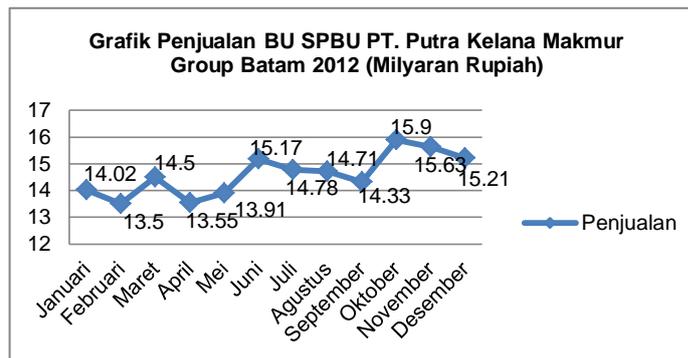
Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan bersangkutan. Nilai-nilai perusahaan merupakan salah satu bentuk motivasi dan budaya organisasi. Berikut ini adalah tabel absensi tahun 2012 yang menggambarkan motivasi dan kinerja karyawan:

Tabel 1 Data Absensi BU SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam 2012

Ket/Orang	Tahun 2012												Jml	%
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des		
Cuti	5	8	8	5	3	3	2	4	7	4	5	8	62	25.73
Absen	9	9	9	6	8	5	7	5	9	5	7	13	92	38.17
Permisi	6	4	4	4	3	3	7	4	5	3	4	5	52	21.58
Sakit	6	1	1	3	3	3	3	3	3	2	5	2	35	14.52
Total	26	22	22	18	17	14	19	16	24	14	21	28	241	100

Sumber: PT. Putra Kelana Makmur Group Batam 2013

Berdasarkan data absensi BU SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam di atas, pada bulan Januari tingkat ketidakhadiran karyawan BU SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam mencapai 26 orang dan terus mengalami penurunan hingga bulan Juni menjadi 14 orang. Bulan Juli tingkat ketidakhadiran kembali naik menjadi 19 orang. Kenaikan tingkat kehadiran juga terjadi pada bulan September yaitu sebanyak 24 orang dan bulan Desember sebanyak 28 orang. Ketidakhadiran karyawan ini bila diperhatikan paling banyak pada keterangan absen atau tanpa keterangan, dimana persentase ketidakhadiran karena absensi mencapai 38,17% dalam setahun, lebih tinggi dibandingkan keterangan lainnya. Tingginya ketidakhadiran karyawan dengan keterangan absen menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja masih kurang sehingga menyebabkan kinerja mereka juga tidak maksimal.



Sumber : PT. Putra Kelana Makmur Group Batam 2013

Gambar 1 Grafik Penjualan BU SPBU PT. PKM Group Batam 2012

Berdasarkan data penjualan BU SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam di atas, pada bulan Februari penjualan BU SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam mengalami penurunan menjadi 13,5 (dalam milyaran rupiah) dari 14,02 pada bulan Januari. Penurunan juga terjadi pada bulan April yaitu menjadi 13,55 padahal pada bulan Maret penjualan mencapai 14,5. Penurunan penjualan kembali terjadi selama tiga bulan berturut-turut yaitu pada bulan Juli sebesar 14,78, bulan Agustus sebesar 14,71 dan bulan September sebesar 14,33.

Berdasarkan uraian di atas, meskipun PT. Putra Kelana Makmur telah melakukan upaya-upaya motivasi dan penerapan budaya organisasi yang baik, namun masih saja terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan dan penurunan penjualan pada bulan-bulan tertentu, maka penulis akan melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam)**”.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

Apakah motivasi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Business Unit* SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam?

3. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan pastinya memiliki tujuan dari pelaksanaannya, demikian pula dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan *Business Unit* SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.

4. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2009:251). Tidak semua karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajer, untuk itulah seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawannya agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan baik sehingga efektifitas perusahaan dapat tercapai. motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008:222). Pendapat Robbins ini selaras dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, bahwa motivasi merupakan sebuah proses. Proses inilah yang menjelaskan intensitas atau keadaan tingkatan individu, kemana arah yang dituju dan seberapa besar ketekunan usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam motivasi terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli seperti McClelland, Maslow, Herzberg dan McGregor. Teori motivasi tiga kebutuhan dikemukakan oleh McClelland, teori ini berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian (*achievement*), kekuatan (*power*) dan hubungan (*affiliation*) (Robbins, 2008:230).

Dauglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia: pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut Teori X (*Theory X*), dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut Teori Y (*Theory Y*) (Robbins, 2008:225). Pada teori X, manusia atau karyawan dianggap pada dasarnya pemalas dan tidak senang bekerja serta tidak bisa dipercaya maka dari itu karyawan perlu diarahkan atau diperintah, dikendalikan dan diawasi secara langsung, karena itu teori ini mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Sedangkan teori Y bertentangan dengan teori X, dimana manusia atau karyawan dianggap pada dasarnya senang bekerja dan dapat dipercaya.

Teori berikutnya yaitu teori jenjang kebutuhan, dikemukakan oleh Maslow ini menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan pihak manajemen perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki (Handoko, 2009:256). Susunan tingkat kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi: 1) kebutuhan fisik, 2) kebutuhan keamanan yang diperlukan bagi berlanjutnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan psikologis, 3) hak memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih, 4) kebutuhan-kebutuhan harga diri, 5) kebutuhan akan aktualisasi diri.

Teori berikutnya diungkapkan oleh Herzberg. Herzberg membaginya dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. Pertama, adalah yang disebut *hygiene factors*, yaitu ada atau tidaknya ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain dan keamanan pekerjaan (Robbins, 2008:227). Faktor *motivator* (*motivators*) merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil-hasil yang berasal darinya – seperti peluang promosi, peluang pengembangan diri, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian (Robbins, 2008:228).

B. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi (Wibowo, 2006:353). Artinya budaya organisasi mampu menjadi pemersatu dari perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi dan menyatukannya dalam satu tujuan. Pendapat berikutnya mengatakan, kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2008:256). Menurut pengertian di atas, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang artinya sistem tersebut perlu disosialisasikan kepada anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi (Robbins, 2008:262), yaitu: pertama, hal ini berperan sebagai batas-batas; artinya, kultur menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, hal ini memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, kultur memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu. Keempat, kultur meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Menurut Robbins budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya sebuah organisasi (Robbins, 2008:256), yaitu: 1) inovasi dan keberanian pengambilan resiko, 2) perhatian pada hal-hal rinci, 3) orientasi hasil, 4) orientasi orang, 5) orientasi tim, 6) keagresifan, 7) stabilitas.

C. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2009:5). Keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Selain itu Wirawan juga mencantumkan kata “waktu tertentu” dalam definisinya, ini menunjukkan bahwa dalam penyelesaian tugas diperlukan adanya batasan waktu. Penyelesaian tugas tanpa adanya batasan waktu maka akan sulit untuk diukur kinerjanya karena tidak adanya perbandingan antara standar waktu yang ditetapkan dengan waktu yang ditempuh dalam penyelesaian tugas.

Pendapat lainnya mengatakan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Berdasarkan pengertian diatas kinerja seseorang dapat dilihat atau dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas menunjukkan seberapa baik tugas yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, misalnya seorang karyawan dalam menulis suatu laporan tidak ada kesalahan dalam penulisan huruf maka bisa dikatakan bahwa kualitas pekerjaannya baik sedangkan kuantitas menunjukkan seberapa banyak hasil atau tugas-tugas yang mampu diselesaikannya.

Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis (Wirawan, 2009:54), yaitu: 1) hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya, 2) perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan dan cara berjalan tentara dalam upacara. Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja general dan perilaku kerja khusus, 3) sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

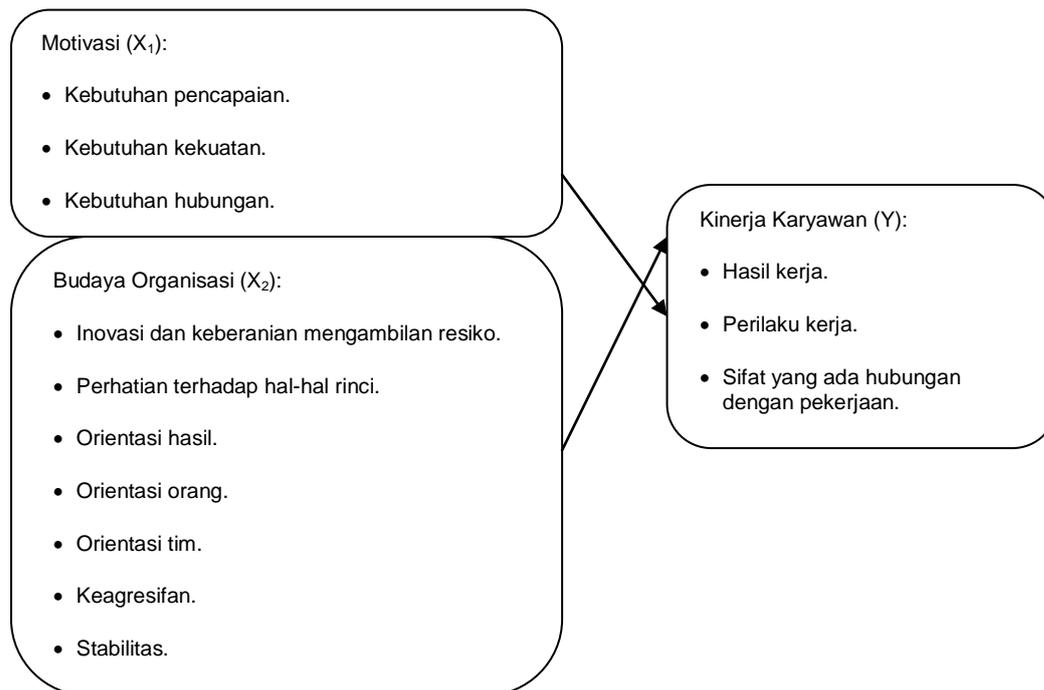
D. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W., menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Mangkunegara, 2009:76).

E. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009:28).

5. Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins (2008) dan Wirawan (2009)

Gambar 2 Kerangka Pemikiran

6. Populasi

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan *Business Unit* SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam yang berjumlah 198 orang.

Tabel 2 Jumlah populasi pada *Business Unit* SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam

Departemen	Status			Total
	Kontrak 1	Kontrak 2	Tetap	
Divisi Operasional 1	143	11	44	198

Sumber: Manager HRD PT. Putra Kelana Makmur Group Batam tahun 2013

7. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:116). Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka ukuran sampel minimum pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{198}{1 + 198(0,05)^2} = 132,44 = 132 \text{ orang}$$

Klaster dari sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Jumlah klaster sampel yang diambil pada *Business Unit* SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam

Keterangan	Status			Total
	Kontrak 1	Kontrak 2	Tetap	
Populasi	143	11	44	198
Sampel	77	11	44	132

Sumber: Manager HRD PT. Putra Kelana Makmur Group Batam tahun 2013

8. Teknik Analisis Data

A. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Statistik Deskriptif. Teknik ini untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2007:206).

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik Analisa berikutnya yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat karena analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi persepsi mengenai motivasi

b₂ = Kofisiensi regresi persepsi mengenai budaya organisasi

e = Variabel pengganggu, e diasumsikan 0

9. Hasil Penelitian

Dari analisa data dengan menggunakan perhitungan regresi linier berganda pada program SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil koefisien determinasi

R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.808	0.653	0.648	2.056

Sumber: Pengolahan data primer tahun 2013

Pada tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai korelasi atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah kuat dimana ditunjukkan nilai korelasinya sebesar 0.808 lebih besar dari pada 0.5. Angka R Square atau Koefisien Determinasi adalah 0.653. Ini artinya bahwa 65.3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 34,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain atau

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan, manajemen karir serta kesehatan dan keselamatan kerja.

Tabel 5 Hasil analisis regresi linier berganda

Model	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	6.522	1.889	3.454	0.001
Motivasi (X ₁)	0.344	0.041	8.455	0.000
Budaya Organisasi (X ₂)	0.228	0.035	6.550	0.000

Sumber: Pengolahan data primer tahun 2013

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui regresinya sebagai berikut:

$$a = 6.522$$

$$b_1 = 0.344$$

$$b_2 = 0.228$$

Dari hasil regresi diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.522 + 0.344X_1 + 0.228X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Variabel motivasi

X₂ = Variabel Budaya Organisasi

10. Uji Hipotesis

A. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil analisis secara parsial

Variabel Independen	t hitung	Probabilitas	Keterangan	Arah
Motivasi (X ₁)	8.455	0.000	Signifikan	Positif
Budaya Organisasi (X ₂)	6.550	0.000	Signifikan	Positif

Sumber: Pengolahan data primer tahun 2013

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh untuk:

- Variabel motivasi (X₁) mempunyai t hitung sebesar 8.455 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α ($0.000 < 0.050$). ini berarti H₀ ditolak, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel budaya organisasi (X₂) mempunyai t hitung sebesar 6.550 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α ($0.000 < 0.050$). ini berarti H₀ ditolak, yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.49 Hasil Uji F

Nilai F hitung	Tingkat Signifikan
121.543	0.000

Sumber: Pengolahan data primer tahun 2013

Berdasarkan tabel 4.49 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh F hitung 121.543 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α ($0.000 < 0.050$) yang artinya H₀ ditolak. Ini berarti bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam didukung.

11. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugianto (2011) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi

pada PT. Madubaru Yogyakarta) dan Octaviani (2011) tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan kajian teori yang disampaikan oleh Mangkunegara, yakni pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Mangkunegara, 2009:76).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octaviani (2011) tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta) dan Hamidah (2006) Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PJB Unit Pembangunan Gresik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan kajian teori yang disampaikan oleh Mangkunegara, yakni Budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009:28).

12. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Business Unit* PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Business Unit* PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.
3. Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Business Unit* PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.

13. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Business Unit* PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Berdasarkan hal tersebut penting bagi PT. Putra Kelana Makmur Group Batam untuk mampu meningkatkan motivasi karyawan baik dari segi kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan hubungan. Meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan cara mempercayakan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang lebih menantang, memberikan penghargaan terhadap prestasi serta kerja keras karyawan, mendukung karyawan untuk berpartisipasi dalam perkumpulan perkeja atau perusahaan juga bisa melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mampu mempererat rasa kekeluargaan antar karyawan serta menghilangkan kejenuhan akan pekerjaannya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Business Unit* PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Berdasarkan hal tersebut penting bagi PT. Putra Kelana Makmur Group Batam untuk mampu meningkatkan budaya organisasi yang berlaku didalam perusahaan. Meningkatkan budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara melakukan penataan budaya organisasi yang lebih baik, yakni dengan meningkatkan perhatian pimpinan dan juga memberikan teladan kepada karyawan, melaksanakan sistem keterbukaan komunikasi karyawan serta selalu memberi dorongan kepada bawahan atau pimpinan perusahaan juga dapat memperlakukan seluruh

karyawannya secara adil sehingga karyawan mampu meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan begitu maka kekompakan serta rasa kekeluargaan antar karyawan yang terbangun akan semakin erat.

3. Perusahaan sebaiknya terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan selain dengan mengoptimalkan motivasi dan budaya organisasi seperti yang dijelaskan sebelumnya, juga dapat dilakukan perusahaan dengan meningkatkan variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti pemberian kompensasi yang memenuhi asas adil dan layak, melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan secara berkala, mempersiapkan manajemen karir yang baik bagi karyawan serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawan sehingga dalam menjalankan pekerjaannya karyawan menjadi lebih tenang dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, Thomas S. & Scott A. Snell. 2008. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif 1: Edisi 7*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Gujarati, Damodar N. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika Jilid 1: Edisi 3*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hamidah. 2006. "Kontribusi Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik". *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Vol 6 No.2 pp 55-63, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.
- Koesmono, H. Teman. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 7 No.2 pp 171-188, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Octaviani, Nur. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta. *Skripsi*, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit STIE.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Uma . 2006. *Research Methods For Business Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono . 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugianto, Frana Agus. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru Yogyakarta. *Skripsi*, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.
- Wibowo, M. Phil. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Penerbit PT. Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Tenagakerja. 2012. UMK Batam 2013: Ditetapkan Rp 2.040.000. Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Diambil pada tanggal 1 juli 2013 dari <http://skpd.batamkota.go.id/tenagakerja/2012/12/25/umk-batam-2013-ditetapkan-rp2-040-000/.html>