

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar

(The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at PT. Boma Tirta Prima Makassar)

Adam Baranti^{1*}, Suhardi M Anwar², Muh Yusuf Qamaruddin³

Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia^{1,2,3}

barantiadam@gmail.com¹, manwarsuhardi@umpalopo.ac.id², myqamaruddin66@gmail.com³



Riwayat Artikel

Diterima pada 8 Agustus 2024

Revisi 1 pada 10 September 2024

Revisi 2 pada 5 November 2024

Disetujui pada 7 November 2024

Abstract

Purpose: This study aimed to determine the effect of organizational culture and work motivation on employee performance at PT Boma Tirta Prima Makassar.

Methodology: This study is quantitative research. This study used a questionnaire to collect the research data. This study used SPSS26 as a tool for data processing.

Results: Organizational culture and work motivation have a significant positive effect, both partially and simultaneously, on employee performance in PT Boma Tirta Prima Makassar.

Limitations: A lack of data sources is expected in the future to conduct research in several different locations.

Conclusion: Organizational culture has a significant influence on employee performance at PT. Boma Tirta Prima Makassar. Work motivation has a significant influence on employee performance at PT. Boma Tirta Prima Makassar. Organizational culture and work motivation have a significant influence simultaneously on employee performance at PT. Boma Tirta Prima Makassar.

Contribution: This research is expected to be a source of reference for further research and a consideration for PT Boma Tirta Prima Makassar as a reference for improving employee performance.

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

How to Cite: Baranti, A., Anwar, S, M., Qamaruddin, M, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 379-388.

1. Pendahuluan

Ada beberapa hal yang harus dipenuhi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas yaitu bagaimana perusahaan mempertahankan budaya organisasinya dan bagaimana perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu metode strategis untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar mencapai kinerja optimal (Sulistiyawati, Setyadi, & Nawir, 2022). Kondisi dan situasi yang sesuai untuk bekerja dapat tercipta melalui budaya organisasi yang positif, asalkan budaya tersebut dianggap cocok dan mampu mendukung perkembangan dan kesejahteraan karyawan. Kinerja organisasi secara langsung terkait dengan kualitas budaya organisasinya, yang juga akan mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan budaya organisasi yang baik (Nathania & Wijaya, 2024).

PT. Boma Tirta Prima Makassar sebagai entitas bisnis yang beroperasi di bidang tertentu, menghadapi tantangan kompleks dalam memastikan kinerja optimal dari karyawan-karyawan yang menjadi tulang

panggung perusahaan. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, perlu dipahami bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berperan sebagai faktor kunci yang dapat membentuk serta memengaruhi kinerja karyawan (Jumani & Rianto, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dari dua aspek tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Boma Tirta Prima Makassar.

Budaya organisasi menjadi elemen utama yang membentuk identitas perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja. Dengan memahami bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku karyawan, kita dapat merinci dampaknya terhadap kinerja secara lebih mendalam (Sulistiyawati et al., 2022). Hal ini menjadi krusial mengingat budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kondisi dan situasi yang mendukung karyawan dalam mencapai potensi maksimalnya. Budaya organisasi menjadi elemen utama yang membentuk identitas perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja. Dengan memahami bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku karyawan, kita dapat merinci dampaknya terhadap kinerja secara lebih mendalam. Hal ini menjadi krusial mengingat budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kondisi dan situasi yang mendukung karyawan dalam mencapai potensi maksimalnya. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi di PT. Boma Tirta Prima Makassar mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai tingkatan.

Motivasi kerja, sebagai faktor pendorong individu untuk mencapai tujuan, juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, pemahaman tentang bagaimana faktor motivasi dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya menjadi penting untuk dikaji (Andriani et al., 2022). Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Citra, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boma Tirta Prima Makassar”.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Rivai, 2020). Dalam penelitian Ariani (2018), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinankeyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dengan demikian unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. (Indah, Satrya, & Lestari, 2022) mengemukakan bahwa indikator tingkat efektivitas budaya organisasi terdiri dari proses sosial dan simbolik yang terkait dengan aspek perilaku individu maupun kelompok, termasuk pergantian, kepuasan kerja, prestasi kerja, kewarganegaraan, keselamatan, kepuasan pelanggan, kualitas layanan dan organisasi. Sedangkan Jufrizen and Rahmadhani (2020), menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah lainnya.

Menurut Metris, Mutmainah, Alvin, and Fauzan (2021), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan. Budaya organisasi adalah suatu cara yang mempengaruhi seseorang dalam berperilaku dan menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan setiap kebijakan yang diambil (Sulistiyawati et al., 2022). Hal ini berkaitan dengan bagaimana budaya tersebut mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi budaya itu dapat dikelola (Skera, Nursiani,

Maak, & Fanggidae, 2023). Budaya organisasi adalah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dibagikan oleh anggota. Ini membentuk pola perilaku dan interaksi anggota, serta memiliki dampak pada cara mereka bekerja. Dengan harapan bahwa budaya organisasi ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perbaikan kinerja individu dan organisasi (Santoso & Selwen, 2023).

2.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Astuti, 2022) menyatakan indikator dari budaya organisasi meliputi:

- 1) Kesadaran diri
anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
- 2) Keagresifan
anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarkannya dengan antusias.
- 3) Kepribadian Anggota
bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
- 4) Performa Anggota
organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.
- 5) Orientasi tim anggota
organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut (Tarmizi & Hutasuhut, 2022) Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Lukman (2021), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Menurut (Sinaga, Kadir, & Mardiana, 2020) Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi. Motivasi kerja berperan sebagai tenaga pendorong dan keinginan untuk berkerja menurut ukuran dan tuntutan. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga memberikan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi (Nugraha, Hamid, & Qamaruddin, 2024).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Banyak teori yang menjelaskan tentang definisi motivasi. Pratama and Elistia (2020), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk meningkatkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu memenuhi suatu kebutuhan individual. Hasibuan pada Putra (2022), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Definisi motivasi menurut Putra (2022), sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. (Garaika, 2020), menyatakan motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar and Rajab (2019) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
- 4) Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*), semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Nurhadian, 2019).

Menurut Hamid, Abror, Anwar, and Hartati (2022) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Riwukore, Marnisah, Habaora, and Yustini (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil yang dicapai seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

2.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sihombing & Batoebara, 2019), ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas
kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
- 2) Kuantitas
jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu
tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas

tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.7 Hipotesis

Menurut Paramita, Dr. Ratna Wijayani Daniar, S.E., (2021) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis merupakan saran penelitian ilmiah karena hipotesis adalah instrumen kerja dari suatu teori dan bersifat spesifik yang siap diuji secara empiris. Merumuskan hipotesis pernyataannya harus merupakan pencerminan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang bersifat relasional ataupun deskriptif disebut hipotesis kerja (Hk), sedang untuk pengujian statistik dibutuhkan hipotesis pembandingan hipotesis kerja dan biasanya merupakan formulasi terbalik dari hipotesis kerja. Hipotesis semacam itu disebut hipotesis nol (H0).

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Tirta Makassar

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Boma Tirta Makassar

H₃ : Diduga Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Tirta Maksaasar

3. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk dalam asosiatif (hubungan), yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di PT. Boma Tirta Maksaasar. Populasi dari Penelitian ini adalah seluruh karyawan dan staff PT. Boma Tirta Maksaasar. Sampel pada penelitian ini adalah 70 orang, Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability* sampling dengan menerapkan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai media pengambilan data

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Hasil Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Budaya Organisasi

Pernyataan	Budaya Organisasi		
	r hitung	r tabel	Status
X1.1	0,439	0.2319	Valid
X1.2	0,602	0.2319	Valid
X1.3	0,386	0.2319	Valid
X1.4	0,637	0.2319	Valid
X1.5	0,598	0.2319	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja

Pernyataan	Motivasi Kerja		
	r hitung	r tabel	Status
X2.1	0,746	0.2319	Valid
X2.2	0,612	0.2319	Valid
X2.3	0,394	0.2319	Valid
X2.4	0,702	0.2319	Valid
X2.5	0,611	0.2319	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

Pernyataan	Kinerja Karyawan		
	r hitung	r tabel	Status

Y1	0,503	0.2319	Valid
Y2	0,662	0.2319	Valid
Y3	0,537	0.2319	Valid
Y4	0,607	0.2319	Valid
Y5	0,626	0.2319	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS26

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,369	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,507	Reliabel

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Diketahui Rtabel sebesar 0,2319. Berdasarkan tabel di atas bahwa semua variabel memperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,2319 yang artinya instrument yang digunakan sebagai alat ukur variabel sudah reliabel.

4.1.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16,489	2,722		6,058	,000
	Budaya Organisasi	,655	,136	,145	8,137	,001
	Motivasi Kerja	,463	,092	,087	7,680	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada SPSS28

Data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Budaya Organisasi
- X2 : Motivasi Kerja
- b1, b2 : Koefisien regresi
- a : Konstanta

Sehingga dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 14,338 + 0,067 + 0,299$$

Persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar 16,489 menyatakan bahwa jika ada budaya organisasi (X1), dan motivasi kerja (x2) maka kinerja karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar adalah sebesar 14.338.
- 2) Koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,655 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Boma Tirta Prima Makassar sebesar 0,655 dengan anggapan motivasi kerja (X2) tetap.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,463 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin keterlibatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Boma Tirta Prima Makassar sebesar 0,463 dengan anggapan budaya organisasi (X1) tetap.

Penelitian ini ternyata variabel budaya organisasi (X1) yang merupakan variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Boma Tirta Prima Makassar, selanjutnya dipengaruhi oleh motivasi kerja (X2), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,489	2,722		6,058	,000
	Budaya Organisasi	,655	,136	,145	8,137	,001
	Motivasi Kerja	,463	,092	,087	7,680	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Hasil Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis 1, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki tingkat signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai $T_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = T_{tabel} (0,05/2; 70-2-1) = (0,025;67) = 1.67793$, yang menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} Karena itu, hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Boma Tirta Prima Makassar secara parsial dapat diterima.

Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis 2, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki tingkat signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dan nilai $T_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = T_{tabel} (0,05/2; 70-2-1) = (0,025;67) = 1.67793$, yang menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} Jadi, hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Boma Tirta Prima Makassar secara parsial dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,117	2	3,558	21,305	,001 ^b
	Residual	182,669	67	2,726		
	Total	189,786	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6, nilai F_{hitung} sebesar 21,305 dengan signifikansi 0,001, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan nilai $F_{tabel} = f(k; n-k) = F(2; 50-2) = F(2; 68) = F_{tabel} = 3,13$, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau 21,305 lebih besar dari 3,13. Dengan demikian, hipotesis yang disebutkan di atas ditolak dan H3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33) mengatakan “budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfian, 2023) yang melakukan penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Sinaga et al., 2020) Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi. Motivasi kerja berperan sebagai tenaga pendorong dan keinginan untuk berkerja menurut ukuran dan tuntutan. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga et al., 2020) yang melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Boma Tirta Prima Makassar. Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan hasil dari analisis dan diskusi yang dilakukan dengan regresi linier berganda. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar.

Menurut penjelasan dan temuan yang telah diuraikan, budaya organisasi dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pengaruh ini terjadi secara parsial dan simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berdampak pada institusi terkait secara khusus dan perkembangan dunia pendidikan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, PT. Boma Tirta Prima Makassar harus sangat memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, terutama mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja. Sesuai dengan hasil kuesioner, para pimpinan harus lebih memperhatikan semua aspek budaya organisasi agar pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga mereka dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Limitasi dan studi lanjutan

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain ataupun pada kantor dinas pemerintahan sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru

Ucapan terima kasih

Ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi pada penelitian ini.

Referensi

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., . . . Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1): Tohar Media.
- Anwar, S. M., & Rajab, N. A. (2019). Analisis Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perbankan Syariah Dalam Perspektif Syariah Enterprise Theory (Studi Kasus Di Bank Bri Syariah Palopo). *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 4(2).
- Ariani, M. A. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt. Sumre1con Di Kota Balikpapan: Studi Kasus: Pt. Sumre1con Di Kota Balikpapan. *Jurnal Geoekonomi*, 9(1), 32-44.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Hamid, R. S., Abror, A., Anwar, S. M., & Hartati, A. (2022). The Role Of Social Media In The Political Involvement Of Millennials. *Spanish Journal Of Marketing-Esic*, 26(1), 61-79.
- Indah, H. R., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(3), 350-361.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39-50. Doi:10.35912/Simo.V4i1.1779
- Lukman, A. I. (2021). Menumbuhkan Motivasi Warga Belajar Melalui Media Audio-Visual Di Skb. *International Journal Of Community Service Learning*, 5(3), 192-198.
- Metris, D., Mutmainah, E. S., Alvin, A., & Fauzan, A. (2021). Perbaikan Kinerja Melalui Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Perwira Journal Of Economics & Business*, 1(2), 87-93.
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43-54.
- Nugraha, H., Hamid, R. S., & Qamaruddin, M. Y. (2024). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 105-114. Doi:10.35912/Simo.V5i1.3229
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Bisnis & Iptek*, 12(1), 1-9.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal Of Economic*, 11(02).
- Putra, K. R. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., Habaora, F. H. F., & Yustini, T. (2021). Implementation Of One Indonesian Data By The Central Statistics Agency Of East Nusa Tenggara Province. *Jurnal Studi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(2), 117-128.

- Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400-409.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Publik Reform*, 6, 1-16.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.
- Skera, S. Y. W., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 419-434.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183-197. Doi:10.35912/Simo.V3i1.680
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.