

Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astakriya Handcraft

Anang Maruf^{1✉}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 45 responden karyawan pada PT. Astakriya Handcraft. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $6,257 > 2,01$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,555 > 2,01$ dan signifikan $0,002 < 0,05$. Secara bersama-sama motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $38,096 > 3,21$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Motivasi, budaya organisasi, kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of motivation and organization culture to employee performance. The method in collecting data in this study was conducted by distributing questionnaires to 45 employee of PT. Astakriya Handcraft. The research method used is quantitative method which is associative by using primary data. The result of study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance with t count values of $6,257 > 2,01$ and significant $0,000 < 0,05$, organization culture has a positive and significant effect on employee performance with a value of t count of $3,555 > 2,01$ and significant $0,002 < 0,05$. Together motivation and organization culture have a positive and significant effect on employee performance with an F value of $38,096 > 3,21$ and a significant value $0,000 < 0,05$.

Keywords: *Motivation, organization culture, employee performance.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, perusahaan dituntut untuk mengelola dan memaksimalkan potensi sumber daya yang dimiliki, baik itu berupa modal, material, maupun mesin. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah peran sumber daya manusia, yaitu karyawan, sebagai aset utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah individu yang memberikan kontribusi melalui tenaga, kreativitas, serta bakat yang dimiliki untuk kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif

terhadap karyawan, baik dalam hal motivasi maupun budaya organisasi, menjadi sangat krusial untuk meningkatkan kinerja yang optimal di perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang mengarahkan dan membangkitkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal, karena karyawan yang termotivasi akan bersemangat untuk bekerja, lebih produktif, dan berusaha mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Teori-teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, teori motivasi Herzberg, dan teori dua faktor McGregor memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja individu dalam konteks organisasi (Hasibuan, 2021). Motivasi yang baik tidak hanya mempengaruhi kualitas pekerjaan, tetapi juga kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi dapat menunjukkan penurunan dalam produktivitas dan berisiko menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, perusahaan harus memahami bagaimana cara membangkitkan motivasi di antara karyawan agar mereka dapat bekerja dengan semangat tinggi dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain motivasi, budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kerja. Menurut Robbins (dalam Sofyan & Arifudin, 2020), budaya organisasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, berinovasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Budaya yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tetapi juga mengarah pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

PT. Astakriya Handcraft, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan souvenir, menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan di PT. Astakriya Handcraft masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari penurunan nilai rata-rata kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir, yang dapat dihubungkan dengan motivasi dan budaya organisasi yang belum berjalan dengan maksimal. Berikut adalah data yang menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Astakriya Handcraft selama beberapa tahun terakhir:

Tabel 1. Penilaian rata-rata Presentase Kinerja Karyawan (%) pertahun

No.	Indikator	Tahun			Nilai
		2021	2022	2023	
1.	Integritas	67,4	80	62.2	Kurang Baik
2.	Komitmen	81.2	70	68.1	Cukup
3.	Kerjasama	64	73	62.5	Kurang Baik
4.	Orientasi Pelayanan	68	72	68	Cukup
5.	Disiplin	78	85	77	Baik

Sumber: PT. Astakriya Handcraft

Tabel 2. Perhitungan Total Kinerja Karyawan 2021-2023

No.	Indikator	Total Tahun 2021 - 2023	Nilai
1.	Integritas	69,8	Kurang Baik
2.	Komitmen	73,1	Cukup
3.	Kerjasama	66,5	Kurang Baik
4.	Orientasi Pelayanan	69,3	Kurang Baik
5.	Disiplin	81	Baik

Sumber: PT. Astakriya Handcraft

Berdasarkan tabel 1 dan 2 tersebut, dapat kita lihat adanya fenomena atau kecenderungan menurunnya kinerja karyawan dari data yang diambil pada tahun 2023. Integritas karyawan pada tahun 2023 adalah 62,2, terjadi penurunan integritas karyawan pada tahun sebelumnya. Komitmen karyawan pada tahun 2023 adalah 68,1, terjadi penurunan komitmen karyawan pada tahun sebelumnya. Kerjasama karyawan pada tahun 2023 adalah 62,5, terjadi penurunan kerjasama pada tahun sebelumnya. Orientasi pelayanan pada tahun 2023 adalah 68, terjadi penurunan orientasi pelayanan karyawan pada tahun sebelumnya. Disiplin karyawan pada tahun 2023 adalah 77, terjadi penurunan pada tahun sebelumnya. Kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2023 terjadi karena adanya indikasi kurang baiknya motivasi dan budaya organisasi yang ada pada PT. Asta Kriya Handcraft.

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan, penurunan tersebut mencakup berbagai aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang berpotensi mempengaruhi pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh manajemen dan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat kesimpulan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Yuniadi Mayowan (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Ummul Chair (2020) mengungkapkan bahwa motivasi yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja yang baik. Lebih lanjut, hasil penelitian oleh Hendri Gusma (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya oleh Rona Tanjung (2023) menemukan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, sangat penting bagi PT. Astakriya Handcraft untuk fokus pada perbaikan aspek motivasi dan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Astakriya Handcraft, dengan harapan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta memberikan rekomendasi strategis untuk perbaikan yang diperlukan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif berfokus pada hubungan antara variabel bebas (motivasi dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Desain ini memungkinkan peneliti untuk menggali hubungan antara variabel-variabel yang ada dan mengeksplorasi pengaruhnya secara lebih mendalam. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 45 karyawan PT. Astakriya Handcraft. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 45 responden yang mewakili seluruh populasi di perusahaan tersebut.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuisioner. Kuisioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan tertutup yang mengukur motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan. Responden diminta untuk memilih salah satu dari lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan

antara variabel independen (motivasi dan budaya organisasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keretangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Variabel Motivasi

X2 : Variabel Budaya Organisasi

$\beta_1\beta_2$: Besaran koefisien dari masing-masing variabel

e : residual/eror

Langkah-langkah analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian dapat dipercaya, serta uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Serta uji t untuk mengetahui signifikansi hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar Umum Responden

Deskripsi responden mencakup berbagai karakteristik yang relevan, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, yang dapat memberikan gambaran mengenai latar belakang demografis responden.

1. Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan Tabel 3, responden perempuan lebih sedikit dibanding responden laki-laki. Reponden perempuan sebesar 47% atau sebanyak 21 responden, sedangkan responden laki-laki sebesar 53% atau sebanyak 24 responden.

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	24	53 %
2	Perempuan	21	47 %
	Total	45	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

2. Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan Tabel 4, responden dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 21-30 tahun sebesar 62% atau sebanyak 28 responden, kelompok kedua yaitu berusia 31-40 tahun sebesar 29% atau sebanyak 13 responden, kelompok ketiga yaitu 41-50 tahun sebesar 9% atau sebanyak 4 responden.

Tabel 4. Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	21-30 Tahun	28	62 %
2.	31-40 Tahun	13	29 %
3.	41-50 Tahun	4	9 %
	Total	45	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Tabel 5, memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sebesar 46% atau sebanyak 19 responden, yang berpendidikan S1 sebesar 54% atau sebanyak 26 responden dan yang berpendidikan S2 sebesar 7% atau sebanyak 3 reponden.

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	SMA	19	46 %
2.	S1	26	54 %
	Total	45	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa responden dibaagi menjadi 3 kelompok lama bekerja yaitu kelompok pertama dengan lama bekerja selama 0-1 tahun sebesar 49% atau sebanyak 22 responden, kelompok kedua lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 31% atau sebanyak 14 responden dan kelompok ketiga lama bekerja selama 5-10 tahun sebesar 20 % atau sebanyak 9 responden.

Tabel 6. Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	0-1 Tahun	22	49 %
2.	1-5 Tahun	14	31 %
3.	5-10 Tahun	9	20 %
	Total	45	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen penelitian, dalam hal ini kuisisioner, dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat. Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan. Pada penelitian ini, dengan jumlah data $n = 45$, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,294. Setiap item kuisisioner diuji dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka item kuisisioner tersebut dianggap valid. Berdasarkan hasil pengujian:

- 1) Untuk variabel motivasi: Rentang nilai r hitung berkisar antara 0,323 hingga 0,750, yang semuanya lebih besar dari 0,294, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Untuk variabel budaya organisasi: Rentang nilai r hitung berada antara 0,320 hingga 0,641, dengan semua nilai lebih besar dari 0,294, yang berarti semua pernyataan valid.
- 3) Untuk variabel kinerja karyawan: Nilai r hitung berkisar antara 0,351 hingga 0,681, yang semuanya lebih besar dari 0,294, sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbache Alpha* nya diatas 0,600. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 10 instrumen untuk Motivasi, 10 instrumen untuk Budaya Organisasi dan 10 instrumen untuk Kinerja Karyawan yang telah dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi	0,771	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi	0,658	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,747	0,600	Reliabel

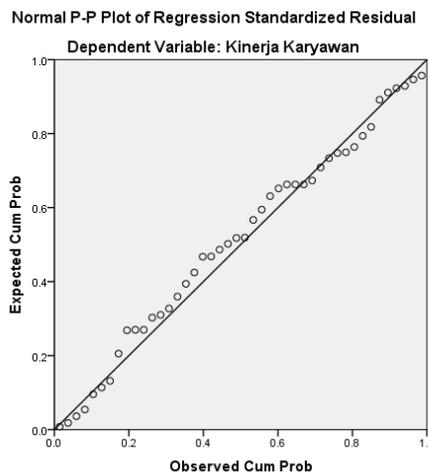
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel 7, menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual (sisa) dari model regresi terdistribusi normal. Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Normal P-P Plot dari residual yang terstandarisasi. Dari grafik yang terlihat, terdapat titik-titik (lingkaran kecil) hampir semuanya berada di sekitar garis lurus diagonal, yang menunjukkan residual yang mengikuti distribusi normal dengan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pelanggaran terhadap asumsi normalitas dalam model ini, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

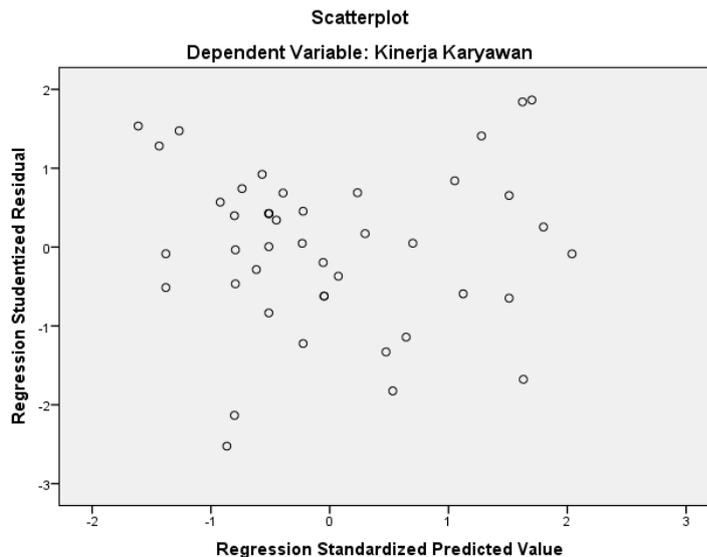


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Olah Data SPSS 22

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah varians residual (kesalahan) dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Salah satu cara untuk memeriksa heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Scatterplot antara Residual Standarized dan Prediksi Standarized. Dari grafik yang ada, dapat dilihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di seluruh rentang nilai prediksi, tanpa pola yang jelas (misalnya, tidak ada bentuk yang menyempit atau melebar). Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini, yang berarti varians residual tidak tergantung pada nilai prediksi dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data SPSS 22

Uji Multikolinearitas

Metode pengujian yang bias digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) dan nilai *Tolerance*.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	1.811	4.612		
Motivasi (X1)	.748	.120	.688	1.453
Budaya Organisasi (X2)	.181	.116	.688	1.453

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,530 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,654 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Motivasi (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.811	4.612		.393	.697
Motivasi (X1)	.748	.120	.697	6.257	.000
Budaya Organisasi (X2)	.181	.116	.173	3.555	.002

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

- 1) a = konstanta sebesar 1,811 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (motivasi dan budaya organisasi) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1,811. B1 = koefisien regresi sebesar 0,748, merupakan nilai yang berasal dari variabel motivasi (x1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai motivasi (x1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,748 point.
- 2) B2 = koefisien regresi sebesar 0,181 merupakan nilai yang berasal dari variabel budaya organisasi (x2) yang memiliki arah nilai regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada variabel budaya organisasi (x2), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,181 point.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil Tabel 5, bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan variabel lainnya.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.650	.633	2.416	2.092

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Uji Signifikansi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Dapat dilihat dari Tabel 11, hasil uji t diatas adalah sebagai berikut dibawah ini :

- a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (6,257 > 2,01) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (2,555 > 2,01) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.811	4.612		.393	.697
Motivasi (X1)	.748	.120	.697	6.257	.000
Budaya Organisasi (X2)	.181	.116	.173	3.555	.002

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai 6.257 > 2,01. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarso (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi Jakarta”. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai 3.555 > 2,01. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,002 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniadi Mayowan (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Refleksi Tauhid

Refleksi tauhid dalam hal motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan mengajarkan kita untuk tetap komitmen dan bersyukur atas usaha yang dilakukan. Surat Huud ayat 112 mengingatkan kita untuk tetap teguh dalam menjalani pekerjaan, sementara Surat Luqman ayat 12 mendorong kita untuk selalu bersyukur atas nikmat dan hasil yang diperoleh. Motivasi dalam bekerja akan semakin kuat ketika kita memiliki tekad yang kokoh dan rasa syukur yang mendalam, karena kedua hal ini dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan hasil yang dicapai.

Dalam hal budaya organisasi, Surat Al-Isra ayat 84 mengajarkan agar setiap individu bekerja sesuai dengan kemampuannya, menciptakan profesionalisme yang optimal. Surat Al-Mukminun juga menekankan pentingnya menjaga amanah dan selalu produktif dalam pekerjaan. Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Shaff ayat 4, menuntut kerja sama yang teratur dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, Surat An-Nahl ayat 97 mengingatkan bahwa kerja yang ikhlas dan baik akan mendapatkan balasan terbaik dari Allah. Dengan mengikuti petunjuk ini, karyawan dapat bekerja lebih baik dan meraih keberkahan dalam setiap usaha yang dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astakriya Handcraft. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung untuk motivasi yang lebih besar dari ttabel ($6,257 > 2,01$) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung sebesar 3,555 lebih besar dari ttabel (2,01) dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Kedua faktor ini, yaitu motivasi dan budaya organisasi, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Referensi :

- Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Gusma, H., Candana, D. M., & Afuan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *Ebisnis Manajemen*, 2(3), 80–96.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mayowan, Y., Wardani, R. K., & Mukzam, M. D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- Sofyan, Y., & Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 73–87.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80.