

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI CV. DEWI BULAN**

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN CV. DEWI BULAN***

I Ketut Sudana¹, Ni Luh Putu Yesy Anggreni², Putu Siti Firmani³

Prodi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI Bali

Jl. Seroja Tonja-Denpasar Utara, Bali (80239)

Pos-el: ketut.sudana78@gmail.com¹, yesyanggreni2013@gmail.com²,
sitifirmani1971@gmail.com³

ABSTRAK

Persaingan yang sangat ketat di Era Revolusi 4.0 mengharuskan setiap perusahaan dapat selalu meningkatkan kualitasnya. Hal tersebut harus dilakukan untuk mempertahankan eksistensi. Eksistensi perusahaan diperlukan untuk tetap menjaga para konsumen, sehingga tidak berpaling ke perusahaan lain.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Dewi Bulan” bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Dewi Bulan, (2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Dewi Bulan, dan (3) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan Motivasi Dan Budaya Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Dewi Bulan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear dua prediktor. Untuk mengetahui nyata tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian dengan melakukan analisis regresi, yaitu analisis variansi garis regresi untuk menemukan harga F garis regresi, yang kemudian dapat diuji signifikan atau tidaknya harga F tersebut, kemudian mencari Sumbangan Relatif (SR) masing – masing prediktor X1 dan X2 terhadap kriterium Y dari analisis regresi dua Prediktor, dan mencari sumbangan Relatif (SR) masing – masing prediktor X1 dan X2 terhadap kriterium Y dari analisis regresi dua Prediktor. Subjek penelitian yaitu CV. Dewi Bulan dengan objek penelitian adalah Seluruh Karyawan CV. Dewi Bulan.

Berdasarkan hasil analisis prediksi dua prediktor yaitu, prediktor X1 (motivasi) dan X2 (budaya kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), diperoleh harga F_{reg} sebesar 11,46 Dengan $(N-m-1)$ dalam kasus ini $db = 25/2$ dengan taraf signifikansi 5% nilai F_{tabel} sebesar 3,39. Ini berarti bahwa, garis regresi yang di analisis signifikan untuk dijadikan landasan prediksi karena terdapat kontribusi yang signifikan antara kriterium (Y) dan prediktor-prediktor (X_1, X_2). Sumbangan Relatif (SR) dalam % tiap prediktor adalah : Prediktor X1 = 22,70 % dan Prediktor X2 = 77,30 % terhadap kriterium Y pada CV. Dewi Bulan. Berdasarkan hasil tersebut garis regresinya sebesar 68,45% yang terdiri dari sumbangan efektif prediktor X1 (motivasi) = 25,20%. Dan sumbangan efektif prediktor X2 (budaya

kerja) = 43,25 %. Sedangkan sisanya sebesar 31,55 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis diatas diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitasnya dengan cara mengikuti perkembangan yang ada, sehingga eksistensi para karyawan tetap terjaga. Hal tersebut juga akan berdampak pada kepercayaan pelanggan terhadap CV. Dewi Bulan.

Kata Kunci: motivasi; budaya kerja; Kinerja

ABSTRACT

Very tight competition in the Revolutionary Era 4.0 requires that every company can always improve its quality. This must be done to maintain existence. The existence of a company is needed to keep consumers, so they don't turn to other companies.

Research with the title "The Effect of Motivation and Work Culture on Employee Performance in CV. Dewi Bulan "aims to find out: (1) To find out the significant influence of Motivation on Employee Performance at CV. Dewi Bulan, (2) To find out the significant influence of Work Culture on Employee Performance in the CV. Dewi Bulan, and (3) To determine the significant influence of Work Motivation and Work Together on Employee Performance at CV. Dewi Bulan. The data analysis technique used is two predictor linear regression. To find out whether or not the effect of independent variables on the dependent variable is tested by conducting a regression analysis, namely the analysis of the regression line variance to find the price of the regression line F , which can then be tested whether or not the price of F is, then look for Relative Contributions (SR) respectively - each predictor X_1 and X_2 against criterion Y from the two predictor regression analysis, and looking for Relative contributions (SR) each predictor X_1 and X_2 against criterum Y from the two predictor regression analysis. Research subjects are CV. Dewi Bulan with the object of research is All Employees of CV. Dewi Bulan.

Based on the results of prediction analysis of two predictors namely, predictor X_1 (motivation) and X_2 (work culture) to Y (employee performance), a Freg price of 11.46 is obtained with $(Nm-1)$ in this case $db = 25/2$ with a significance level 5% F_{table} value of 3.39. This means that, the regression line analyzed is significant as the basis for prediction because there is a significant contribution between the criteria (Y) and the predictors (X_1, X_2). The Relative Contributions (SR) in% of each predictor are: Predictor $X_1 = 22.70\%$ and Predictor $X_2 = 77.30\%$ of criterion Y in CV. Goddess of the Moon. Based on these results the regression line was 68.45% consisting of an effective contribution of predictor X_1 (motivation) = 25.20%. And effective contribution of predictor X_2 (work culture) = 43.25%. While the remaining 31.55% is influenced by other factors.

Based on the results of the analysis above, it is expected that employees can improve their quality by following existing developments, so that the

existence of the employees is maintained. This will also have an impact on customer confidence in the CV. Dewi Bulan.

Keywords: motivation; work culture; The performance

Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin ketat mengharuskan setiap perusahaan melakukan evaluasi demi kemajuan perusahaan. Perusahaan yang berkembang tidak luput dari karyawan yang memiliki dedikasi tinggi. Kemauan karyawan untuk sukses bersama dalam suatu perusahaan harus muncul dari dalam diri karyawan.

Banyak perusahaan menganggap kesuksesan seorang karyawan ketika mereka mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Terlalu menekan karyawan akan memberikan dampak yang buruk terhadap psikologi karyawan, khususnya bagi karyawan yang tidak tahan banting atau yang tidak bermental baja.

Seorang karyawan seyogyanya akan memberikan yang terbaik bagi tempatnya bekerja, sehingga pimpinan perusahaan harus memberikan motivasi yang positif bagi seluruh karyawan. Energi positif akan memberikan semangat karyawan untuk berkembang diri. Sehingga pemimpin harus dapat melakukan kolaborasi yang positif.

Seperti yang kita ketahui bersama segala sesuatu yang baik bermula dari hal yang baik. Untuk itu memberikan motivasi yang baik akan berdampak besar. Motivasi akan mendorong karyawan untuk mencari inspirasi baru demi kemajuan bersama.

Selain motivasi, budaya kerja juga mempengaruhi kinerja seorang

karyawan. budaya kerja yang baik akan memberikan dampak baik dan begitu sebaliknya. Ketika seorang karyawan berada dalam kondisi yang nyaman ditempat kerjanya, maka mereka akan berusaha untuk melakukan yang terbaik demi keberlangsungan perusahaan dan keberlangsungan karirnya disana.

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang tertuang dalam judul "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dewi Bulan".

Pembahasan

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional. Termasuk dalam penelitian *ex-post facto* karena variabel bebas dalam penelitian ini telah terjadi atau tidak dapat dimanipulasi. Tergolong penelitian korelasional karena penelitian yang dilakukan bermaksud untuk mengetahui korelasi antara: (1) motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan CV. Dewi Bulan (Y), (2) budaya kerja (X_2) dengan kinerja karyawan CV. Dewi Bulan (Y), dan (3) motivasi (X_1) dan budaya kerja (X_2), secara bersama-sama dengan kinerja karyawan CV. Dewi Bulan (Y).

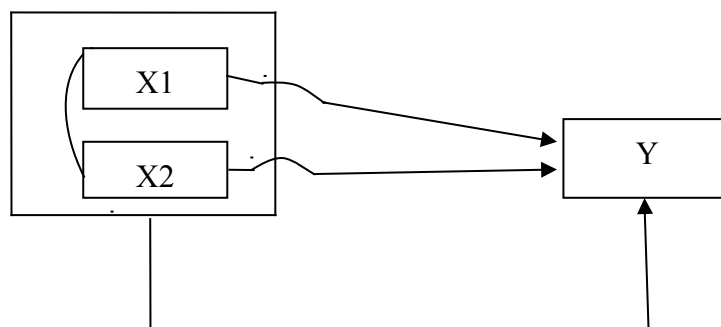
Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner

yang dikembangkan sendiri oleh peneliti dan melalui observasi, sehingga penelitian ini juga termasuk kategori penelitian survei.

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan budaya kerja (X_2). Adapun variabel terikatnya

(*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y) CV. Dewi Bulan.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut, secara sederhana dapat digambarkan konstelasi permasalahan penelitian, yaitu sebagai berikut.



Gambar 3.1: Konstelasi Variabel Penelitian

Keterangan:

X_1 = Variabel motivasi

X_2 = Variabel budaya kerja

Y = Variabel kinerja karyawan

→ = Arah pengaruh.

ditempuh dalam analisis data adalah: (a) Merumuskan hipotesis nol; (b) Mentabulasikan data; (c) Menyusun tabel kerja; (d) Mensubstitusikan ke dalam rumus; (d) Analisis data; (e) Menarik simpulan analisis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a) Melalui hasil prediksi dengan prediktor X_1 (motivasi) dan X_2 (Budaya kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), diperoleh harga F_{reg} sebesar 11,46 Dengan $(N-m-1)$ dalam kasus ini $db = 25/2$, dengan taraf signifikansi 5% nilai F_{tabel} sebesar 3,39. Ini berarti bahwa, garis regresi yang

Ada tiga variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan kepada 28 orang karyawan CV. Dewi Bulan. Langkah-langkah yang

di analisis signifikan untuk dijadikan landasan prediksi karena antara kriterium (Y) dan prediktor-prediktor (X_1 , X_2) terdapat hubungan signifikan. Freg lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel atau $11,46 > 3,39$. Sehingga Hipotesis Nol yang diuji ditolak dan Hipotesis Alternatif diterima yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dewi Bulan.

- b) Sumbangan Relatif (SR%) untuk masing-masing prediktor yaitu X_1 (Motivasi) = 22,70 % dan X_2 (Budaya Kerja) = 77,30 %. Sedangkan garis regresinya sebesar 68,45 % yang terdiri dari sumbangan efektif prediktor X_1 (Motivasi) = 25,20%. Dan sumbangan efektif prediktor X_2 (Budaya Kerja) = 43,25 %. Sedangkan sisanya sebesar 31,55 % ($100\% - 68,45\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dilihat dari perhitungan di atas maka prediktor X_2 (Budaya kerja) lebih dominan berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) dibandingkan dengan prediktor X_1 (Motivasi).

DAFTAR PUSTAKA

Anggreni, 2016. Kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan di CV Padlilla. Denpasar: Jurnal Pendidikan Widyadari

Anggreni, 2017. Kontribusi Sikap Sosial, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di IKIP PGRI Bali. Denpasar: Jurnal Socials Studies.

igilib.uin-suka.ac.id/.../BAB%20I%2C%20IV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf

pustakapertanianub.staff.ub.ac.id/.../RINGKASAN-RM.-GARDHIKA-RIZA-P-0810440145-442.pdf
repo.iain-tulungagung.ac.id/7291/

Sugiono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Ketigabelas. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan kelimabelas. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana