

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
TELKOMSEL DISTRIBUTION CENTER (TDC)  
KARANGANYAR**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**AJI PRATAMA WICAKSONO**

**NIM B100140214**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
TELKOMSEL DISTRIBUTION CENTER (TDC)  
KARANGANYAR**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**AJI PRATAMA WICAKSONO**  
**NIM B100140214**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Jati Waskito, S.E., M.Si.**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
TELKOMSEL DISTRIBUTION CENTER (TDC)  
KARANGANYAR

OLEH


AJI PRATAMA WICAKSONO  
NIM B100140214

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, tanggal 11 Agustus 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. Sujadi, M.M.**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si.**  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Jati Waskito, S.E., M.Si.**  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)  
(.....)  
(.....)



Dekan,



(Drs. Samsudin, SE., M.M.)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Agustus 2018

Penulis



**AJI PRATAMA WICAKSONO**  
**NIM B100140214**

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
TELKOMSEL DISTRIBUTION CENTER (TDC)  
KARANGANYAR**

**Abstrak**

Tujuan yang hendak dicapai untuk menganalisis signifikansi pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Adapun sampel dari penelitian ini adalah 36 karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari  $t_{hitung}$  variabel karakteristik budaya organisasi sebesar 2,729, variabel motivasi kerja sebesar 2,845, ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan karakteristik budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan secara individu. Berdasarkan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,811, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara simultan variabel karakteristik budaya organisasi dan Motivasi Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik budaya organisasi, motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Karakteristik Budaya organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Kerja

**Abstract**

The objectives to be achieved with this research are as follows To analyze the significance of the influence of organizational culture characteristics on employee performance at Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar. To analyze the significance of the influence of motivation on employee performance at Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar. Population in this research is all employees at Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar. The sample is part of the number and characteristics possessed by the population (Sugiyono, 2012). The sample of this research is 36 employees at Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar. Based on t test indicate that the result value from  $t_{hitung}$  organizational culture variable has 2,794, work motivation variable equal to 2,845, this means that  $t_{count} > t_{table}$  then  $H_0$  is rejected so that there is significant influence of organizational culture characteristics and work motivation to individual employee performance. Based on the F test shows the value of  $F_{count}$  of 26,811, that number means  $F_{count}$  is greater than  $F_{table}$  so its decision reject  $H_0$ . Thus simultaneously variable characteristics of organizational culture and Work Motivation significantly affect employee performance. It shows that influence of characteristic of organizational culture, Work motivation to Employee Performance.

**Keywords:** Characteristics of Organizational Culture, Work Motivation, Work Performance

## 1. PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Budaya organisasi saat ini menjadi suatu hal yang harus menjadi perhatian oleh perusahaan (Deloitte, 2015). Perusahaan yang memiliki budaya yang tinggi memiliki keunggulan bersaing yang lebih baik. Selain itu, perusahaan yang memperhatikan budaya organisasinya memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih baik jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memperhatikan budaya yang terdapat pada organisasinya. Hal tersebut dikarenakan budaya, baik itu budaya yang tinggi ataupun budaya rendah memiliki pengaruh

terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Aftab, Hira, Tayyaba Rana dan Aamir Sarwar, 2012).

PT. TDC Telkom Karanganyar, budaya yang diterapkan dalam organisasi sangat penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Peran budaya organisasi adalah yang paling menentukan tujuan organisasi serta mempengaruhi kinerja individu yang ke depannya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmadi pada tahun 2007 menghasilkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meskipun setiap tahun hasil kinerja yang dicapai terjadi peningkatan, namun peningkatan tersebut dirasa tidak optimal, terlebih dengan dilakukan perubahan budaya yang disesuaikan dengan kondisi kerja, perusahaan mengharapkan bahwa akan ada karyawan yang bisa mendapatkan nilai kinerja Istimewa, karena budaya yang saat ini diterapkan sudah disesuaikan dengan kondisi kerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun telah terjadi peningkatan kinerja, namun peningkatan tersebut masih belum sesuai dengan target kinerja yang diharapkan perusahaan.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan metode pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* (Sugiyono, 2013). Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah disebar, penelitian ini bersifat *Cross Sectional*, yaitu pengujian terfokus pada data yang terjadi pada satu titik waktu (*one the point time*). Data diperoleh langsung melalui pengisian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar. Adapun sampel dari penelitian ini adalah 36 karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Sumber datanya berupa data primer melalui kuesioner dan data sekunder berupa literatur, dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini, data statistik perusahaan, profil perusahaan, dan hasil penelitian terdahulu.

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji kualitas data penelitian ini yang melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pada uji asumsi klasik terdapat beberapa metod pengujian, yaitu : Uji Normalitas, Uji Multilinieritas, Uji Heteroskedastisitas. Uji Hipotesis terdiri dari Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	28	77,8
Wanita	8	22,2
Total	36	100

Sumber: Data diolah primer, 2018

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 28 orang (77,8%) dan wanita 8 orang (22,2%).

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
25 tahun s/d 35 tahun	5	13,9
36 tahun s/d 45 tahun	13	36,1
46 tahun s/d 50 tahun	11	30,6
> 50 tahun	7	19,4
Jumlah	36	100

Sumber : Data diolah primer, 2018

Berdasarkan tabel 2 responden sebagian besar berusia 25 sampai 35 tahun 5 orang (13,9%), 36 sampai 45 tahun 13 orang (36,1%), responden dengan usia 46 sampai 50 tahun 11 (30,6%), dan pegawai berusia < 50 tahun 7 orang (19,4%).

Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	6	16,7
S1	23	63,9
S2	7	19,4
Jumlah	36	100

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui 6 responden (16,7%) tamatan SMA, 23 responden (63,9%) lulusan S1 dan lulusan S2, 7 responden (19,4%).



Tabel 4. Rangkuman validitas instrumen untuk variabel Karakteristik Budaya Organisasi ( $X_1$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
B 1	0,851	0,320	Valid
B 2	0,528	0,320	Valid
B 3	0,507	0,320	Valid
B 4	0,452	0,320	Valid
B 5	0,528	0,320	Valid
B 6	0,572	0,320	Valid
B 7	0,389	0,320	Valid
B 8	0,851	0,320	Valid
B 9	0,851	0,320	Valid
B 10	0,342	0,320	Valid
B 11	0,381	0,320	Valid
B 12	0,442	0,320	Valid
B 13	0,442	0,320	Valid
B 14	0,851	0,320	Valid
B 15	0,851	0,320	Valid
B 16	0,608	0,320	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat dikatakan butir pertanyaan tentang variabel karakteristik budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 5. Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Motivasi kerja ( $X_2$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
M 1	0,588	0,320	Valid
M 2	0,495	0,320	Valid
M 3	0,774	0,320	Valid
M 4	0,495	0,320	Valid
M 5	0,774	0,320	Valid
M 6	0,800	0,320	Valid
M 7	0,429	0,320	Valid
M 8	0,483	0,320	Valid
M 9	0,495	0,320	Valid
M 10	0,520	0,320	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel 5 pertanyaan tentang variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 6. Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
KK 1	0,493	0,320	Valid
KK 2	0,365	0,320	Valid
KK 3	0,724	0,320	Valid
KK 4	0,467	0,320	Valid
KK 5	0,655	0,320	Valid
KK 6	0,697	0,320	Valid
KK 7	0,697	0,320	Valid
KK 8	0,446	0,320	Valid
KK 9	0,810	0,320	Valid
KK 10	0,560	0,320	Valid
KK 11	0,520	0,320	Valid
KK 12	0,374	0,320	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel 6 pertanyaan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 7. Hasil Reliabilitas

Variabel	r <sub>alpha</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Karakteristik Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,879	0,60	Realibel
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0,799	0,60	Realibel
Kinerja karyawan(Y)	0,820	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel 7 semua variabel baik karakteristik budaya organisasi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alfa* > 0,6, sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Pengujian Normalitas

Keterangan	Kolmogorov-Smirnov	Sig (2-tailed)	p-value	Kondisi
Undstandardized residual	0,570	0,901	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

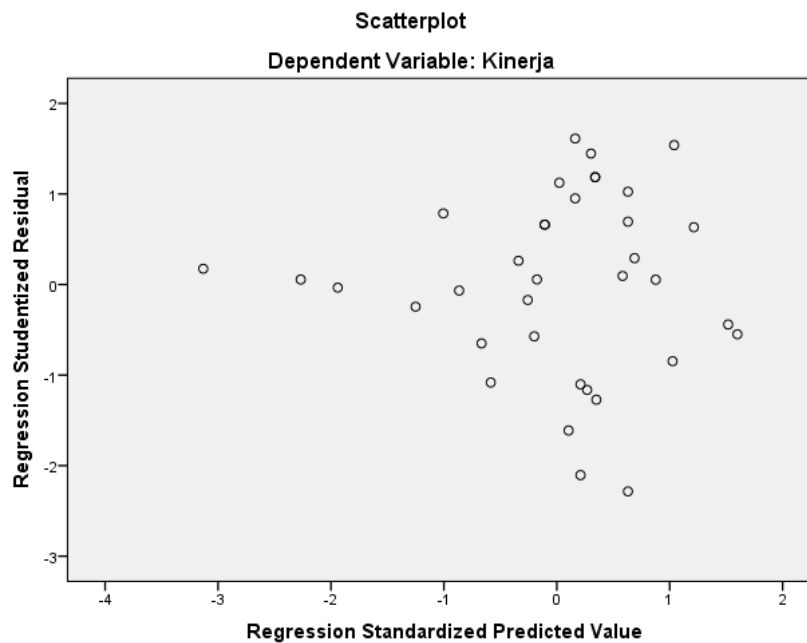
Hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value Undstandardized residual* sebesar 0,901 ternyata lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), sehingga dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 9. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Budaya	0,501	1,995	Bebas multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,501	1,995	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 9 diketahui bahwa  $VIF < 10$ , sehingga bebas multikolinieritas.



Grafik 4.1 Heterokedasitas Diagram Skacer

Dari grafik diatas bahwa sebaran data sumbu y dan sumbu x berada diatas angka 0 dan dibawah 0 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 11. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	$\beta$	$t_{hitung}$	Sig.
(Constant)	4,874	1,085	
Karakteristik budaya	0,312	2,769	0,009
Motivasi Kerja	0,534	2,845	0,008

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :  $Y = 4,874 + 0,312 X_1 + 0,534 X_2$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut: a = Konstanta 4,874 menyatakan bahwa jika variabel karakteristik budaya organisasi ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan dianggap konstan maka kinerja karyawan Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar akan positif.  $b_1 = 0,312$ , koefisien regresi  $X_1$  (karakteristik budaya organisasi) 0,312 yang berarti apabila  $X_2$  (motivasi kerja) konstan, maka dengan adanya karakteristik budaya organisasi yang baik akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.  $b_2 = 0,534$ , koefisien regresi  $X_2$  (motivasi kerja) 0,534 yang

berarti apabila  $X_2$  (motivasi kerja) konstan, maka dengan motivasi kerja yang baik dan terkontrol akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Tabel 12. Uji t

Keterangan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Karakteristik Budaya	2,769	2,037	0,009	$H_1$ diterima
Motivasi Kerja	2,845	2,037	0,008	$H_2$ diterima

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Uji t yang berkaitan dengan karakteristik budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 2,769 > t_{tabel} = 2,037$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan karakteristik budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 2,845 > t_{tabel} = 2,037$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

Tabel 13. Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
26,811	3,29	0,000

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  26,811 angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga kedua variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar secara simultan.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	$R^2$	Keterangan
0,787	0,619	Persentase pengaruh 61,9%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 61,90 hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (karakteristik budaya organisasi dan motivasi kerja) menjelaskan variasi kinerja karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar 61,90% variabel karakteristik budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan ( $100-61,9 = 38,1\%$ ) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai ( $*p < 0,05$ ;  $p = 0,009$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak maka terdapat pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2002), mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi.

Lako (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dalam jangka panjang. Kinerja karyawan akan tercipta apabila indikator-indikator budaya organisasi terpenuhi, seperti pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai dan kepercayaan atau filosofi (Wirawan, 2007). Dengan menaati norma-norma yang berlaku di perusahaan, tentu akan tercipta budaya kerja yang baik. Nilai-nilai yang ada di perusahaan seperti kejujuran, ketegasan, tanggung jawab dan kedisiplinan juga perlu diterapkan oleh semua karyawan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar. Kepercayaan dan filosofi yang dimiliki oleh perusahaan dan karyawan juga perlu diselaraskan seperti kebijakan-kebijakan tentang gaji dan upah serta pandangan tentang pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan norma, karyawan belum dapat menaati norma yang ada di perusahaan dengan baik. Tidak adanya ketegasan dan sanksi yang dilakukan

Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar membuat beberapa karyawan sering melanggar norma yang ada. Perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi sebuah budaya bagi karyawan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar. Hal itu tentunya berdampak bagi kinerja karyawan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik dan optimal. Motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan maupun perusahaan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan output yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kinerja karyawan, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel motivasi kerja karyawan terhadap kinerja sebesar 0,008 lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$ .

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung 2,845. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal sehingga tujuan dari perusahaan itu akan dapat dicapai dengan baik. Menurut Erne Mc Cormick mengungkapkan mengenai keterhubungan motivasi kerja dalam hubungannya dengan kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Motivasi yang timbul dari dorongan luar dan juga dari dalam akan mendorong seseorang untuk menunjukkan satu tindakan kearah yang diinginkan berupa kinerja yang menjadi tujuannya. Hal ini dipertegas dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Kurniawan (2013) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga kinerja. Sebaliknya, semakin turunnya motivasi maka semakin turun juga kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trijonowati (2016) yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan baik yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

#### **4. PENUTUP**

Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di TDC Karanganyar dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik budaya organisasi sebesar 2,769, motivasi kerja sebesar 2,845, maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan karakteristik budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan secara individu.

Secara simultan variabel karakteristik budaya organisasi dan Motivasi Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik budaya organisasi, motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,811, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$ .

Saran-saran yang dapat disampaikan adalah Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan karakteristik budaya organisasi dan motivasi kerja sehingga dapat menciptakan suasana baru dan memacu pegawai dalam melaksanakan tugasnya kedepan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan budaya organisasi dengan memberikan waktu refreking mengadakan liburan (tamasya) dan penyediaan psikiater untuk melayani karyawan yang sedang mengalami masalah di pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja

karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang, aman dari kebisingan dan kebersihan serta tercukupi fasilitas yang memadai dalam usaha mempercepat pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aftab Hira, Rana Tayyaba dan Sarwar Aamir. 2012 “ An Investigation of the Relationship between Organizational Culture and the Employee’s Role Based Performance: Evidence from the Banking Sector.” *International Journal of Business and Commerce*. Vol. 2. No.4. pp.01-13.
- Deloitte. *Mobile Consumer Survey 2015: The UK Cut Game of Phones 2015*.UK: Deloitte Touche Tohmatsu Limited; 2015.
- Kurniawan. 2013. Manager dan Supervisor*. Buku Pintar,. Yogyakarta.
- Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books
- Putri, Pratama. (2014). *Studi Tentang Kemandirian Warga Belajar Melalui Kursus Menjahit Di Pkbn Kihajardewantoro Desa Jegreg Kecamatan Lengkong Kabupaten Nganjuk*.*Jurnal Manajemen*. No.2Vol.16 Hal.8
- Rahmayanti R. 2015. *Pengaruh Pendidikan Kesehatan Tentang ASI Eksklusif Terhadap Sikap Suami Dalam Perencanaan Pemberian ASI Eksklusif di BPS Azizah Cangkringan Yogyakarta*. [Karya Tulis Ilmiah]. Yogyakarta: STIKES’Aisyiyah Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 2015. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.
- Soedjono. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Dipublikasikan.
- Sudarmadi, 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administrasi Universitas Semarang)*. Tesis Program Studi Mgister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005*
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Administrasi (ed.5)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Triyonowati, 2016.“Analisis Kinerja Keuangan Sebelum Dan Sesudah Merger PT.Chandra Asri Petrochemical, Tbk.”,*Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 5, Nomor 6.
- Wardhani. 2009. Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.