

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada CV. Keong Mas Permai Di Bojonegoro)

Author:

Edial Nanang Setiawan¹
Sumarni²

Affiliation:

Sekolah Tinggi
Ekonomi Islam Permata
Bojonegoro^{1,2}

Corresponding email

lppplamongan@gmail.com



*This is an Creative Commons
License This work is licensed
under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License*

Abstrak:

Latar belakang: Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Metode penelitian: Dalam pendekatan penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, yang artinya bangunan penelitian yang dalam proses pelaksanaannya menggunakan prosedur-prosedur statistic atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variable-variabel penelitiannya. Adapun jenis penelitiannya adalah termasuk peneliti eksplanatori yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan pengaruh antra variable penelitian dalam hal ini hubungan antra variable pengaruh budaya perusahaan, motivasi kerja, insentif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian: Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji f dan uji t menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Kesimpulan: Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi (X1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja (X2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis insentif (X3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan.. Insentif memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan CV. KEONG MAS PERMAI

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut Rijanti (2007), Budaya organisasi adalah merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan dan tindakan orang-orang yang bekerja didalam organisasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011).

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2011).

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitatif maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Studi Literatur

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hadiwijaya dan Hanafi (2013), budaya organisasi adalah Pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja kurang setuju baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai tata cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut

Kurniawan (2011), berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, salah satu diantaranya adalah : Inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*),

Menurut Rijanti (2007), banyak pandangan dikemukakan para pakar organisasi tentang unsur yang terkandung dalam budaya organisasi, tetapi intinya tetap sama, berikut ini unsur budaya organisasi salah satu diantaranya adalah : Inisiatif Individu Menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu.

Menurut Rijanti (2007), Budaya Organisasi mempunyai beberapa manfaat, salah satu diantaranya adalah: Membantu menyelaraskan perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya,

Motivasi kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011:143).

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern dari seseorang. Menurut Edy Sutrisno (2009:124) antara lain :

- a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

- b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2011) 4 (empat) bentuk insentif yang umum diberikan kepada karyawan yang berprestasi, diantaranya:

1. Material berupa bonus, hadiah-hadiah khusus, uang cuti atau materi-materi lain dan uang lembur. Kenaikan gaji khusus ataupun berka la dalam skala tertentu dapat dianggap menjadi suatu bentuk dari insentif.
2. Promosi atau kenaikan pangkat serta jabatan.
3. Pengakuan atau pengumuman dari prestasi seseorang atau grup di lingkungan yang luas.
4. Dalam bentuk yang berlawanan apabila prestasi atau kinerja tersebut ditemukan tidak baik atau di bawah target maka bentuk reward lebih tepat disebut sebagai ganjaran atau punishment (hukuman).

Kinerja karyawan

Berdasarkan penertian kinerja dari beberapa, kinerja merupakan perbandingan hasilkerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitatif maupuk kualitas dalam suatu organisasi sesuia dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapai tujuan organisasi periode tertentu

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan Abdullah (2006) tentang Pengaruh Budayam Organisasi, Locus of Control, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat”.

Penelitian ini dilakukan Gunarsih (2008) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan oleh penulis adalah :

Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur untuk instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrument yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Alat pengukur yang akan mempunyai validitas yang tinggi begitu pula sebaliknya.

Untuk menguji validitas alat ukur atau instrument penelitian terlebih dahulu dicari nilai (large) korelasi dengan menggunakan Rumus Koefesien Korelasi Product Moments Pearson sebagai berikut $r =$

$$\sum \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - \sum X^2) \times (n\sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan :

r = koefesien korelasi

n = jumlah responden

Y= jumlah skor total seluruh item Y

X= jumlah skor tiap item X

Uji reliabilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen.

Untuk menguji rentabilitas atau keandalan alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini digunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien keandalan menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data suatu penelitian.

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu. Makin besar nilai koefisien, makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban.

- Jika $r < 0,20$ maka tingkat keandalan sangat lemah atau tingkat keandalan tidak berarti
- Jika r diantara $0,20 - 0,40$ maka ditafsirkan bahwa tingkat keandalan yang rendah tetapi pasti
- Jika r diantara $0,40 - 0,70$ maka ditafsirkan bahwa tingkat keandalan yang cukup berarti
- Jika r diantara $0,70 - 0,90$ maka ditafsirkan bahwa tingkat keandalan yang tinggi
- Jika $r > 0,90$ maka ditafsirkan bahwa tingkat keandalan yang sangat tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan metode grafik, yaitu menggunakan grafik normal probability plot. Grafik normal probability plot berfungsi membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2009). Deteksi normalitas dilihat melalui penyebaran data (plot) pada sumbu diagonal, dengan kriteria :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Pada analisis ini menggunakan 1 (satu) variabel terikat (Y) dan 3 (tiga) variabel bebas (X1, X2, X3) dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

- a = konstanta
y = kinerja karyawan
x1 = budaya karyawan
x2 = motivasi kerja
x3 = insentif
b1, b2, b3 = koefisien variable

Uji hipotesis

Uji F

Untuk menguji keseluruhan hipotesis, maka dipergunakan uji F, dengan memperbandingkan F hitung dan F tabel. Rumus yang digunakan adalah :

$$F_o = \frac{\sqrt{R^2/K}}{(1-R)/(n-K-1)}$$

R = Kofisien determinasi

K = Jumlah variabel idependent

n = Jumlah sampel

Fo = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel.

Uji T

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial digunakan uji T Rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{b}{sb}$$

b = koefisien regresi

sb = standart eror koefisien regresi

Dengan criteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Hasil

Uji validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut

Tabel 1 Validitas Budaya Organisasi

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,506
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	163,630
Df	120
Sig.	,005

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang tersaji pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa pernyataan dalam variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai KMO 0,506 >0,5 sehingga variabel penelitian dinyatakan valid dan layak untuk dianalisa lebih lanjut.

Tabel 2 Validitas Motivasi Kerja

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,528
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	85,784
Df	66
Sig.	,051

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang tersaji pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa pernyataan dalam variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai KMO 0,528 >0,5 sehingga variabel penelitian dinyatakan valid dan layak untuk dianalisa lebih lanjut

Tabel 3 Validitas Insentif

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,502
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	111,621
Df	66
Sig.	,000

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang tersaji pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa pernyataan dalam variabel insentif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai KMO 0,502 >0,5 sehingga variabel penelitian dinyatakan valid dan layak untuk dianalisa lebih lanjut

Tabel 4 Validitas Kinerja Karyawan

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,518
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	145,452
	Df	120
	Sig.	,057

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang tersaji pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa pernyataan dalam variabel kinerja karyawan memiliki nilai KMO 0,518 >0,5 sehingga variabel penelitian dinyatakan valid dan layak untuk dianalisa lebih lanjut.

Uji reanlitas

Uji reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam satu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan untuk lebih dari satu variabel.

Tabel 5 Realibilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
,601	-,599	16

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Dari hasil uji reabilitas yang terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dari masing – masing variabel dalam penelitian INJ adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai cronbach's alpha dari masing – masing variabel bernilai 0,601 >0,60.

Tabel 6 Realibilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,605	,197	12

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Dari hasil uji reabilitas yang terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dari masing – masing variabel dalam penelitian INJ adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai cronbach's alpha dari masing – masing variabel bernilai 0,605 >0,60.

Tabel 7 Reabilitas Insentif**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,640	,622	12

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Dari hasil uji reabilitas yang terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dari masing – masing variabel dalam penelitian INJ adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai cronbach’s alpha dari masing – masing variabel bernilai 0,640 >0,60.

Tabel 8 Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,602	,575	16

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Dari hasil uji reabilitas yang terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dari masing – masing variabel dalam penelitian INJ adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai cronbach’s alpha dari masing – masing variabel bernilai 0,620 >0,60

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33130867
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,132
	Kolmogorov-Smirnov Z	,631
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,820

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Dari hasil tabel diatas, melalui pengujian one-sample kolmogrov-smirnov test terlihat bahwa semua nilai keseluruhan pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja, insentif dan kinerja karyawan

menunjukkan nilai p value sebesar $0,820 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan sebaran data penelitian terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linier berganda.

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	0
	B	Std. Error	Beta			
a. 1 (Constant)	-72,137	24,557		-2,937	,010	
b. VAR00001	1,907	,349	1,065	5,463	,000	
VAR00002	,820	,314	,529	2,609	,019	
VAR00003	-,600	,264	-,559	-2,272	,037	

a. Dependent Variable: VAR00004

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi, atau R sebesar 0,836 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara budaya organisasi, moyivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 83,8 %. Hal ini menunjukkan adanya hungan dengan variabel idependen, sedangkan nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,699 yang berarti bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel (budaya organisasi, motivasi kerja, dan insentif). Sebesar 69,9 % dan sisanya sebesar 30,1 dapat dijelaskan oleh factor diluar penelitian ini.

Uji t

Berikut ini adalah hasil dari uji t.

Tabel 11 Hasil Uji t

Dari analisis regresi diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = - 72,137 + 1,907 X1 + 0,820 X2 + -,600$ berdasarkan persamaan regresi linier

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis Uji t diketahui nilai T hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar $5,463 > 2,10982$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,000$ berarti lebih $<$ dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis Uji t diketahui nilai T hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar $2,609 > 2,10982$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,019$ berarti lebih $<$ dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis Uji t diketahui nilai T hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar $-2,272 > 2,10982$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,037$ berarti lebih $<$ dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji f

Berikut ini adalah hasil dari uji f

Tabel 12 Koefisien Determinasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	239,285	3	79,762	12,358	,000 ^a
Residual	103,265	16	6,454		
Total	342,550	19			

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00001, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00004

Sumber : hasil pengolahan data primer dengan SPSS 18

Hasil Uji F diperoleh nilai f hitung sebesar $12,358 > 3,24$ dengan nilai signifikannya sebesar $0,000$ pada tingkat signifikasinya $0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh silmutan dari semua variabel independen yang meliputi budaya organisasi, motivasi kerja, dan insentif terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini demikian hal ini juga berarti bahwa menerapkan budaya organisasi, motivasi kerja, dan insentif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi (X1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $5,463$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000$ tersebut lebih kecil dari $0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja (X2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,609$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,019$ tersebut lebih kecil dari $0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis insentif (X3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $-2,272$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,037$ tersebut lebih kecil dari $0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Insentif memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan CV. KEONG MAS PERMAI

Referensi

- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiant, anak agung ayu srianthi, 2009, Prilaku Keorganisasian, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hadwijaya dan Hanafi. 2013 “ Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan “ (studi pada PT. astra internasional, Tbk-Honda sales operation kanwil Palembang). Volume 10 No. 2.
- Handoko T. 2008. Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta.
- Koesmono, H.T., 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri.
- Mangkusasono, H., 2007. Culture = Values In Action, di dalam buku Corporate Culture, Challenge to Excellence, editor: Moeljono, D., Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Masrukhin dan waridin. 2006. Pengaruh moyivasi kerja, kepuasan kerja budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, jurnal Ekonomi & bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Moeljono, Djokosantoso, 2007. Budaya korporat dan keunggulan korporasi. Edisi Revisi. Cetakan Keempat, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ojo, Olu, 2009 “impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Profemance”. Business Intellegence journal. Vol. 2 No. 2, pg. 388-397.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Sarwoto , 1995. Insentif, Jakarta Erlangga.
- Sugiyono 2013. metode penelitian pendidikan (pendektn kualitatif dan kuantitatif)
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Bhumi Aksara.