

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 26 No. 1 (2025): January

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 26 No. 1 (2025): January

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

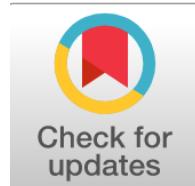
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

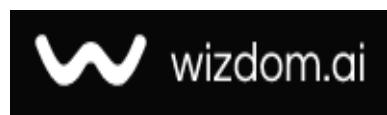
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Organizational Culture, Motivation, and Climate Determine Employee Performance at PT ROMI: Budaya Organisasi, Motivasi, dan Iklim Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT ROMI

Budaya Organisasi, Motivasi, dan Iklim Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT ROMI

Dea Septa Fradana Putra, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, 0

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, 0

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

General Background Human resources (HR) represent a crucial asset for company success, requiring careful management to ensure optimal contribution. **Specific Background** Despite the general importance of HR, employee performance at PT ROMI Sidoarjo has exhibited a declining trend from 2021 to 2023 , marked by on-the-job issues such as unpunctuality and low work quality. **Knowledge Gap** Existing academic literature presents conflicting evidence regarding the specific influence of organizational culture, work motivation, and organizational climate on employee performance. **Aims** This study aims to analyze the role of organizational culture, work motivation, and organizational climate in determining employee performance at PT ROMI Sidoarjo. **Results** Utilizing a quantitative method with a sample of 125 employees selected via purposive sampling , the findings indicate that organizational culture, work motivation, and organizational climate all have a positive and significant effect on employee performance. **Novelty** This research contributes by confirming the strong, synergistic role of these three internal factors within the specific context of performance challenges at PT ROMI Sidoarjo. **Implications** Management should focus on consistently reinforcing the organizational culture, providing targeted motivation, and maintaining a positive organizational climate to reverse the declining performance trend.

Highlights:

Organizational culture positively correlates with employee performance in the manufacturing sector.

Work motivation and organizational climate are confirmed as positive predictors of performance.

The combined effect of three variables helps stabilize performance amidst a challenging corporate environment.

Keywords: OrganizationalCulture, WorkMotivation, OrganizationalClimate, EmployeePerformance, PT ROMI

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 26 No. 1 (2025): January

Published date: 2025-01-14

Pendahuluan

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia, sebagai aset berharga, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan [1]. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, karena manusia adalah aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan penyebaran nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu perilaku para anggotanya. Budaya organisasi adalah bentuk yang dimiliki suatu kelompok dan menentukan bagaimana kelompok itu merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya [2].

Hasil observasi sementara yang penulis lihat pada sebagian karyawan di PT. ROMI, bahwa dalam kinerja karyawan, beberapa karyawan pulang kerja sebelum waktunya, istirahat sebelum waktunya, hasil kerja karyawan menjadi kurang berkualitas karena masih ada karyawan yang bekerja tanpa melakukan persiapan yang baik, masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai deadline dan sering mengobrol.. Dalam hubungannya dengan budaya kerja, masih adanya karyawan yang datang kerja dengan terlambat, beberapa karyawan yang mengobrol saat jam kerja, karyawan terlihat terpaksa dalam mematuhi nilai-nilai perusahaan, beberapa karyawan yang keluar dari kantor pada jam kerja banyak tanpa meminta izin terlebih dahulu kepada atasan langsungnya[3].

Penelitian terhadap kinerja karyawan di maintenance system MSD faktor-faktor yang mempengaruhinya ini didasarkan pada kenyataan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan penentu kinerja PT. ROMI secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. ROMI, baik standar secara kualitas, kuantitas, maupun standar waktu. Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. ROMI ini pada akhirnya akan berdampak pada keuntungan yang meningkat [4].

Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika [5]. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan tekun untuk mencapai tujuan apa yang mereka inginkan[6]. Menurut (Mangkunegara, 2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Budaya Organisasi memiliki dampak hubungan yang positif untuk menjadi pendorong semangat kinerja karyawan, ini juga dapat berdampak hasil kinerja yang baik dari karyawan dan dapat membantu organisasi perusahaan menggapai tujuan. [7] Budaya Organisasi Merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Menurut Sutrisno didalam penelitian [8] menyatakan bahwa Budaya Organisasi mendeskripsikan nilai-nilai bersama, prinsip, kebiasaan, serta cara-cara dalam melaksanakan suatu yang mempengaruhi metode anggota organisasi dalam berperan. Menurut penelitian [9] Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Robbin budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan agar mencapai hasil yang diinginkan [10] Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Adhari & Zelviean dalam penelitian [11] menyatakan bahwa motivasi kerja Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Menurut Hasibuan dalam penelitian [12] motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyulurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari uraian diatas motivasi kerja juga bisa dikatakan dapat memperbaiki suatu kualitas laporan keuangan karena dengan motivasi kerja pegawai pemerintah dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas [13]. Menurut H menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan[14].

Iklim Organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan untuk tercapainya sebuah target yang telah ditentukan oleh organisasi [15]. Iklim Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora dalam penelitian [14] menyatakan bahwa Iklim Organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklimorganisasi yang berbeda dengan keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut [15]. Menurut Wirawan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 26 No. 1 (2025): January

organisasi. [5].

Pada jurnal terdahulu oleh [7] iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut jurnal penelitian terdahulu oleh [5] menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan terhadap jurnal terhadap motivasi kerja, pada jurnal terdahulu oleh [6] motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut jurnal terdahulu oleh [11] motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut jurnal penelitian terdahulu oleh [8] sedangkan pada jurnal penelitian terdahulu oleh [9] dinyatakan bahwa organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, dimana terdapat perbedaan hasil antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT ROMI Sidoarjo. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Seperti yang disarankan sebelumnya. Peneliti menambahkan variabel yang dapat dipengaruhi kinerja pegawai sehingga lebih memperbanyak materi yang akan diteliti selanjutnya. Oleh karena itu penulis menambahkan variable iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan	Standar	Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan				Keterangan	
		Minimum Nilai	Tahun	Rata-Rata			
Sasaran Karyawan	Kerja	75	2021 86	2022 80	2023 76	81	Sedang
Prilaku Karyawan	Kerja	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja		75	80	78	77	78	Sedang
Total		84	80	78	81	Sedang	

Table 1. Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. ROMI Sidoarjo, Tahun 2021 s.d 2023 Sumber: HRD PT. ROMI Sidoarjo (2023)
Keterangan Kategori Penilaian :

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

> 90 = Tinggi

Pada tabel 1. Terlihat bahwa pada periode tahun 2021 s.d 2023 kinerja karyawan pada PT. ROMI mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan yang terjadi maka rumusan masalah yang dapat diambil untuk penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT ROMI Sidoarjo?
2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Sidoarjo?
3. Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh budaya organisasi,motivasi kerja dan iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. ROMI Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?
2. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT ROMI SIDOARJO?
3. Apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?

Kategori SDGs

Penelitian yang berjudul " Pengaruh Budaya Organisasi,Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo" Sesuai dengan kategori SDGs yang diterapkan pada poin ke-8, hal ini menyatakan bahwa

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 26 No. 1 (2025): January

meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan nilai tambah dari produk baru menciptakan budaya organisasi, Motivasi kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Literature Review

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk memahami perilaku yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima di dalam suatu organisasi. [4]. Hasil penelitian sebelumnya menggambarkan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi bersama yang membimbing tindakan para anggota organisasi. Inti dari budaya ini mencakup sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan memahami risiko, dengan fokus pada detail, orientasi pada hasil, keberlanjutan tim yang agresif dan kompetitif, serta stabilitas dan pertumbuhan [10]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [15]. Budaya organisasi dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [10].

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan.
4. Orientasi pada orang (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim (tim orientation) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan [1]. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak [8]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [9]. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [8].

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Iklim Organisasi

Iklim Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya [2]. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa Iklim Organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklimorganisasi yang berbeda dengan keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut [7]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [8]. Iklim organisasi dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [7].

1. Struktur : struktur organisasi merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan Menaruh kepercayaan dan terbuka, saling percaya dan berani terbuka untuk lebih berkomitmen lagi terhadap pekerjaan
2. Simpatik dan memperbaikan dukungan, peduli terhadap keadaan sekitar dan mendukung tujuan bersama
3. Jujur dan menghargai, memberikan fakta sesuai keadaan dan menerima pendapat orang lain
4. Kejelasan tujuan, tujuan yang memiliki arah untuk tercapainya visi misi Bersama
5. Pekerjaan yang beresiko, sesuatu yang berpotensi menyebabkan kerugian, cedera dan sebagainya

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika [17]. Hasil [penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya [18].

1. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu : Ketepatan waktu merupakan 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 : Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

A. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir dapat disimpulkan dalam model penelitian sebagai berikut:

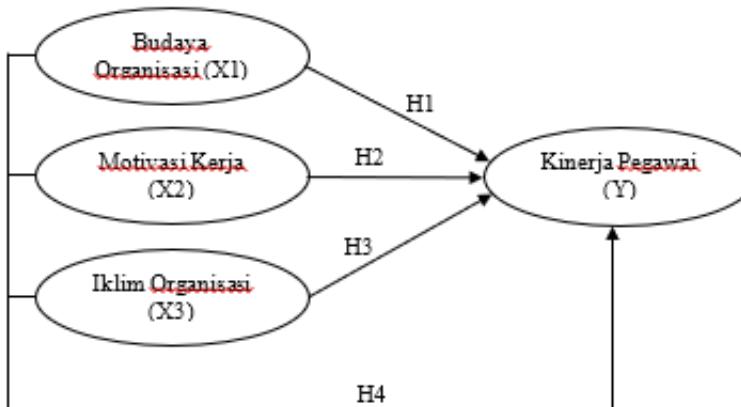


Figure 1.

Penelitian ini melibatkan variabel variabel berupa variabel bebas (independent variabel) yang didalam penelitian ditunjukan oleh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja(X2), Iklim Organisasi (X3) dan variabel terikat (dependent variabel) yang terdiri dari kinerja karyawan (Y1). Berikut adalah hipotesis yang peneliti ajukan:

Hipotesis

H1: Berpengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H2: Berpengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Berpengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

H4: Adanya pengaruh positif budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur dan memahami keterkaitan antar variabel yang sedang diselidiki. Variabel yang menjadi fokus penelitian melibatkan Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel tergantung (Y). Proses pengumpulan data primer dalam pendekatan kuantitatif dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh pegawai PT. ROMI Kabupaten Sidoarjo yang beralamatkan Jl.Kesatrian, Sono, Sidokerto, Kec. Buduran, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61252.

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 26 No. 1 (2025): January

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 125 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mencakup karakteristik suatu kelompok, dan metode pengambilan sampelnya dikenal sebagai teknik sampling. Dalam penelitian ini, digunakan metode total sampling atau sering disebut sebagai sampling jenuh. Total sampling yakni teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi [16]. Total sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT ROMI yakni 125 orang responden.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer berupa tanggapan responden yang digunakan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi, sedangkan data sekunder penelitian ini diperoleh dalam bentuk jurnal-jurnal, literatur penelitian terdahulu dan data dari perusahaan. Teknik pengumpulan data diperoleh dari responden dengan cara menyebarluaskan kuesioner atau angket secara langsung kepada karyawan dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution*(SPSS) yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda yang mencakup uji t parsial dan uji f simultan.

Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X1)

Definisi operasional budaya organisasi Organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Menurut Sutrisno didalam penelitian menyatakan bahwa indikator budaya organisasi meliputi :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan.
4. Orientasi pada orang (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim (team orientation) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim.

Motivasi Kerja (X2)

Definisi operasional Motivasi Kerja motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari uraian diatas motivasi kerja juga bisa dikatakan dapat memperbaiki suatu kualitas laporan keuangan karena dengan motivasi kerja pegawai pemerintah dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas (Putra & Fernos, 2023). Indikator motivasi kerja meliputi :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Iklim Organisasi

Definisi operasional Iklim Organisasi Iklim Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora dalam penelitian (Susilo et al., 2023).indikator iklim organisasi meliputi :

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka, saling percaya dan berani terbuka untuk lebih berkomitmen lagi terhadap pekerjaan
2. Simpatik dan membebarkan dukungan, peduli terhadap keadaan sekitar dan mendukung tujuan bersama
3. Jujur dan menghargai, memberikan fakta sesuai keadaan dan menerima pendapat orang lain.
4. Kejelasan tujuan, tujuan yang memiliki arah untuk tercapainya visi misi Bersama
5. Pekerjaan yang beresiko, sesuatu yang berpotensi menyebabkan kerugian, cedera dan sebagainya

Kinerja Pegawai (Y)

Definisi operasional Kinerja Pegawai Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika (Noor, 2022). Indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu : Ketepatan waktu merupakan 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 : Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Frekuensi Tanggapan Responden

Persepsi tanggapan responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkat interval, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Tanggapan responden dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X1.1	0	0%	6	5%	21	17%	53	42%	45	36%	125
X1.2	0	0%	3	2%	35	28%	55	44%	32	26%	125
X1.3	1	1%	1	1%	30	24%	64	51%	29	23%	125
X1.4	0	0%	2	2%	40	32%	70	56%	13	10%	125
X1.5	1	1%	2	2%	42	34%	59	47%	21	17%	125

Table 2. **Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Variabel X1(Budaya Organisasi)** Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024
Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X1 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X1.4 yaitu orientasi pada orang dengan persentase 56%, sedangkan yang terendah adalah indikator X1.1 yaitu inovasi dan berani mengambil resiko dengan persentase 42%.

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X2.1	0	0%	1	1%	22	18%	88	70%	14	11%	125
X2.2	0	0%	2	2%	24	19%	89	71%	10	8%	125
X2.3	0	0%	3	2%	29	23%	66	53%	27	22%	125
X2.4	0	0%	2	2%	37	30%	54	43%	32	26%	125
X2.5	2	2%	3	2%	49	39%	53	42%	18	14%	125

Table 3. **Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Variabel X2 (Motivasi Kerja)** Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024
Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X2 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X2.2 dengan persentase 71%, sedangkan yang terendah adalah indikator X2.5 dengan persentase 42%.

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X3.1	0	0%	1	1%	18	14%	76	61%	30	24%	125
X3.2	0	0%	0	0%	18	14%	91	73%	16	13%	125
X3.3	0	0%	0	0%	26	21%	88	70%	11	9%	125
X3.4	0	0%	0	0%	25	20%	85	68%	15	12%	125
X3.5	1	1%	2	2%	30	24%	74	59%	18	14%	125

Table 4. **Tabel 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel X3 (Iklim Organisasi)**

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X3 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X3.2 dengan persentase 73%, sedangkan yang terendah adalah indikator X3.5 dengan persentase 59%.

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
Y.1	0	0%	0	0%	28	22%	80	64%	17	14%	125

Y.2	1	1%	1	1%	23	18%	83	66%	17	14%	125
Y.3	0	0%	0	0%	30	24%	60	48%	35	28%	125
Y.4	1	1%	0	0%	23	18%	67	54%	34	27%	125
Y.5	0	0%	3	2%	26	21%	68	54%	28	22%	125

Table 5. **Tabel 5. Hasil Tanggapan Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel Y cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator Y.2 dengan persentase 66%, sedangkan yang terendah adalah indikator Y.4 dan Y.5 dengan persentase masing-masing 54%.

Uji Validitas

Variabel	Variabel (R- hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Budaya Organisasi(X1)	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5	0.562 0.598 0.618 0.467 0.666	0.175 0.175 0.175 0.175 0.175	0.000 0.000 0.000 0.000 0.000	Valid Valid Valid Valid Valid
Motivasi Kerja(X2)	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5	0.640 0.591 0.502 0.571 0.606	0.175 0.175 0.175 0.175 0.175	0.000 0.000 0.000 0.000 0.000	Valid Valid Valid Valid Valid
Iklim Organisasi(X3)	X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5	0.589 0.488 0.496 0.570 0.556	0.175 0.175 0.175 0.175 0.175	0.000 0.000 0.000 0.000 0.000	Valid Valid Valid Valid Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5	0.487 0.577 0.595 0.615 0.513	0.175 0.175 0.175 0.175 0.175	0.000 0.000 0.000 0.000 0.000	Valid Valid Valid Valid Valid

Table 6. **Tabel 6. Hasil Uji Validitas Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2024**

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil daripada uji validitas membuktikan bahwasanya semua item kuesioner dari semua variable mempunyai r-hitung-lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0.175$), dan nilai daripada signifikansi lebih kecil dari 0,05. Alhasil pengujian ini bisa dikatakan valid serta bisa digunakan didalam mengukur variable yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Variabel	Crocbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi(X1)	0.679	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.702	0.6	Reliabel
Iklim Organisasi(X3)	0.701	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.733	0.6	Reliabel

Table 7. **Tabel 7. Hasil Uji Reliabel Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2024**

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel X1 budaya organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.679, variabel X2 motivasi kerja sebesar 0.702, variabel X3 iklim kerja sebesar 0.701, dan variabel Y kinerja pegawai sebesar 0.733. Makanya kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test