

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN NASMOCO RING ROAD SOLO

Fauzan Reva Rizaldi¹, Istiatin², Fithri Setya Marwati³, Dewi Hermawati Wahyuningsih⁴
Universitas Islam Batik Surakarta^{1,2,3}, STP Sahid Surakarta⁴
Fauzanreva300@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. Populasi adalah karyawan PT. Nasmoco Ring Road. Sampel yang diteliti sebanyak 97 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,706. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari budaya organisasi, insentif dan Motivasi mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen kinerja karyawan sebesar 70,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at the Nasmoco Ring Road Solo company. To determine the effect of incentives on employee performance at the Nasmoco Ring Road Solo company. To determine the effect of work motivation on employee performance at the Nasmoco Ring Road Solo company. The population is employees of PT. Nasmoco Ring Road. The samples studied were 97 respondents. The results of the study prove that the organizational culture variable has a significant effect on employee performance at the Nasmoco Ring Road Solo company. Incentive variables have a significant effect on employee performance at the Nasmoco Ring Road Solo company. motivation variable has a significant effect on employee performance at the Nasmoco Ring Road Solo company. The results of testing the coefficient of determination (R^2) obtained an adjusted R^2 value of 0.706. The results of this test indicate that the independent variables in this study which consist of organizational culture, incentives and motivation are able to explain the variability of the dependent variable of employee performance by 70.6%. Meanwhile, the remaining 20.4% is explained by other variables outside the research model.

Keywords: Organizational Culture, Incentives, Work Motivation and Employee Performance

1. Pendahuluan

Persaingan di era global perusahaan untuk bekerja secara efisien dan efektif. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam konteks kehidupan perusahaan. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja tujuannya, dengan harapan apa yang ingin dicapai perusahaan akan tercapai. Kinerja merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga karyawan mudah untuk selalu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat diikuti dengan berbagai kemajuan dibidang industri atau perusahaan. Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama. Perusahaan sebagai suatu organisasi harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik untuk sumber daya manusia yang baik. Menurut Ashari (2019), budaya organisasi adalah filosofi yang menjadi prinsip kebijakan organisasi, aturan utama untuk bersosialisasi dan suasana yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi. Menurut Rusmani, Indrawati dan Hidayat (2019), pola dasar organisasi nilai-nilai budaya dan asumsi yang mengarahkan karyawan dalam organisasi untuk bertindak dan bertindak atas masalah dan peluang. Budaya organisasi berkaitan dengan konteks pengembangan organisasi.

Menurut Khan et al., (2016) yang mengungkapkan jika kinerja karyawan merupakan kunci bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Berbagai upaya telah dilakukan perusahaan untuk terus menjaga kinerja karyawannya seperti memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan lain-lain (Osman et al., 2016).

Insentif adalah penghargaan berupa uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Situmorang dan Asmarazisa, 2016). Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemberian upah insentif merupakan salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika pembayaran insentif yang diberikan oleh suatu perusahaan tepat, maka pembayaran insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Fahmi (2017) upah insentif adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas kinerja pekerjaan yang dilakukan, baik finansial maupun non finansial. Penelitian Graha dan Rahardjo (2016) motivasi adalah faktor psikologis yang menunjukkan minat individu dalam bekerja, merasa puas dan bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Abadiyah dan Purwanto (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pengendali dan arah yang berupa sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi secara individu atau sekelompok orang yang tidak akan lepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan menjadi dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang tersedia.

PT. Nasmoco merupakan perusahaan perdagangan dan jasa yang merupakan anak perusahaan dari PT New Ratna Motor yang berdiri pada tahun 1966 yang bergerak di bidang otomotif yang tidak hanya fokus pada penjualan unit mobil tetapi juga pada layanan purna jual yaitu layanan bengkel dan penyediaan suku cadang mobil.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini terdapat beberapa pertanyaan yaitu: Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo? Apakah insentif mempengaruhi

kinerja karyawan di perusahaan Nasmoco Ring Road Solo? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo?

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo.

2. Tinjauan Teoritis

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 182) menyebutkan: Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Masram (2017: 138) menyatakan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

b. Budaya Organisasi

Menurut Yuswani (2016). Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi

Menurut Dessler (2017: 128), budaya organisasi menjadi pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Yuswani (2016:20). Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi.

c. Upah Insentif

Menurut Hasibuan (2016: 118) upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standard. Menurut Fahmi (2017: 64) Upah insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk financial ataupun non financial.

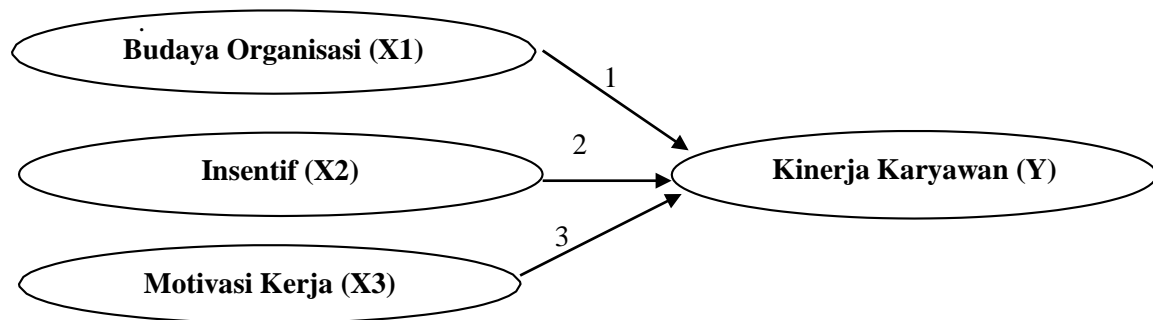
d. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 141) motivasi bersal dari kata latin mover yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2019: 110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

e. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teori yang sudah dijelaskan mengenai variabel budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan Nasmoco Ring Road Solo. Secara sistematis kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan analisis data kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil untuk memperoleh kesimpulan dalam penelitian (Sugiyono, 2019: 17). Populasi yang diteliti yaitu karyawan perusahaan Nasmoco Ring Road Solo sedangkan sampel sebanyak 97 dengan metode pengambilan sampel yaitu sensus yang mana jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam upaya mencapai tujuan. Adapun metode pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, kuesioner dan wawancara.

c. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

1. Budaya Organisasi

Nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasna bagi sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut (Riani, 2018: 7). Indikator yang digunakan: Inisiatif, Toleransi terhadap tindakan berisiko, Integrasi, Adaptasi, (Graha dan Rahardjo, 2016)

2. Insentif

Bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik bentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2017: 64). Indikator yang digunakan: Kemampuan, Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pengalaman karyawan, Jenis Pekerjaan (Destiana, Handoyo dan Budiatmo, 2016)

3. Motivasi Kerja

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2017: 93). Indikatornya adalah : Penghargaan, Pemenuhan Kebutuhan Diri, Rasa diterima oleh lingkungan kerja, Kesempatan belajar, Kesempatan berkarir. (Graha dan Rahardjo, 2016)

4. Kinerja Karyawan

Hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi (Asri, 2018: 98). Indikatornya adalah : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efisiensi, Kriteria efektivitas, (Abadiyah dan Didik Purwanto (2016).

d. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019: 126) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas, sifat dan karakteristik berbeda-beda yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan Nasmoco Ring Road Solo.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Nasmoco Ring Road Solo sebanyak 97 orang. Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang. Lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika subyeknya besar, dapat diambil diantara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2019; 134). Karena jumlah

populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 97 orang. Adapun metode penetapan sampel adalah *sensus*, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel.

4. Analisis dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas data diketahui bahwa uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Nilai r-tabel di dapat dari n sebanyak 97 responden sebesar 0,195. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel budaya organisasi, insentif dan motivasi adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Dari pengujian dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Level Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,795	0,60	Reliabel
Insentif	0,770	0,60	Reliabel
Mtoivasi	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja	0,716	0,060	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai masing-masing variabel lebih besar dari *Cronbach's alpha* yaitu 0,6 maka dikatakan **reliable**.

2. Uji Asumsi Klasik

Metode uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,716		Data Terdistribusi
<i>Asymp sig (2-tailed)</i>	0,684	>0,05	Normal

Sumber : Data diolah

Hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov –smirnov Test*. Diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data penelitian terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas penelitian ini diperoleh hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,900	1,111	Bebas Multikolinieritas
Insentif (X ₂)	0,565	1,770	Bebas Multikolinieritas
Motivasi (X ₃)	0,608	1,645	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah

Hasil tersebut menunjukkan nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dikatakan tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 5
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	p-value	Keterangan
Budaya organisasi (X_1)	-0,787	0,433	Bebas Heteroskedastisitas
Insentif (X_2)	0,166	0,869	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi (X_3)	1,109	0,270	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah

Hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, maka dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 6
 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Konstan	0,979		
Budaya organisasi (X_1)	0,177	3,705	0,000
Insentif (X_2)	0,418	7,080	0,000
Motivasi (X_3)	0,182	4,400	0,000
R^2	0,715	F_{hitung}	77,687
<i>Adjusted</i> R^2	0,706	Probabilitas F	0,000

Sumber : Data diolah

Model hubungan nilai antar variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,979 + 0,177(X_1) + 0,418(X_2) + 0,182(X_3) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan/diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan sebesar 0,979 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi, insentif dan motivasi dianggap konstan/tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,177 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi meningkat, dengan insentif dan motivasi dianggap konstan/tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,418 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila insentif meningkat, dengan budaya organisasi dan motivasi dianggap konstan/tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,182 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila meningkat motivasi, dengan budaya organisasi dan insentif dianggap konstan/tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 7
 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Hipotesis
Budaya organisasi (X_1)	3,705	1,984	0,000	Berpengaruh
Insentif (X_2)	7,080	1,984	0,000	Berpengaruh
Motivasi (X_3)	4,400	1,984	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil diperoleh t_{hitung} sebesar 3,705 > t_{tabel} sebesar 1,984 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel insentif berdasarkan tabel IV.13 diperoleh t_{hitung} sebesar 7,080 > t_{tabel} sebesar 1,984 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel motivasi berdasarkan tabel IV.13 diperoleh t_{hitung} sebesar 4,400 > t_{tabel} sebesar 1,984 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

b. Uji F (Uji Simultan)

Adapun hasil uji ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8
 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
77,687	3,15	0,000	Model Fit

Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) diketahui nilai F_{hitung} sebesar 77,687 > F_{tabel} sebesar 3,15 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ maka budaya organisasi, insentif dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 9.
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,845	0,715	0,706	1,00505

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0,706. Dengan demikian budaya organisasi, insentif dan Motivasi mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen kinerja karyawan sebesar 70,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,705 > t_{tabel} sebesar 1,984 dan memiliki tingkat signifikan $< \alpha$ sebesar 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, karyawan mempunyai rasa kekeluargaan yang kuat, perusahaan mempunyai peraturanyang pasti dan jelas untuk karyawan serta dengan adanya budaya yang baik membuat karyawan menjadi nyaman sehingga mereka ingin tetap bertahan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Abadiyah dan Purwanto (2016), Situmorang dan Asmarazisa (2016), Abadiyah dan Purwanto (2016), Pangestu (2017), Rusmani, Indrawati dan Hidayat (2019) dan Damayanti dan Yuliharsi (2020) yang menyatakan budaya organisasi vsignifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 7,080 > t_{tabel} sebesar 1,984 dengan memiliki tingkat signifikan $< \alpha$ sebesar 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, insentif dapat dijadikan motivasi bagi setiap karyawan untuk mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan juga sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan, dengan harapan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dari dalam diri karyawan yang mendorong mereka bekerja lebih baik, agar tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Fatimah, Siti (2017), Fahmi (2017), Ashari, Bisri, Lutfi (2019) dan Hidayat, Rahmat (2020) menyatakan insentif mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 4,400 > t_{tabel} sebesar 1,984 dengan memiliki tingkat signifikan $< \alpha$ sebesar 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi tampak sebagai usaha tambahan dalam menggerakkan, mengerahkan dan melaksanakan daya dan potensi karya agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang dtelah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan adanya kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial dan penghargaan dari perusahaan untuk mencukupi keberlangsungan hidup karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Graha dan Rahardjo (2016), Siddiqi, Tahmeem (2018), Nawawi, Syarifuddin, She, dan Ekawati, Hanifah (2018), Maria, Elvie (2019) dan Nguyen, Thanh, Yandi, Mahaputra (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo
2. Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo
3. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Ring Road Solo
4. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,706. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari budaya organisasi, insentif dan Motivasi mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen kinerja karyawan sebesar 70,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini

6. Saran

1. Sebaiknya PT. Nasmoco Ring Road sebaiknya terus mempertahankan faktor-faktor yang dapat membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya pada variabel budaya organisasi, insentif dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Nasmoco Ring Road untuk lebih memperhatikan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, lutfi Bisri. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Kebon Agung. Volume 4 Nomor 2 September. Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang
- Abadiyah, Rifdah dan Didik Purwanto. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Vol. 2 No. 1. 2016: 49-66.
- Rusmani, Mri Indrawati dan Hidayat. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di SMK N 2 Bojonegoro. *JMP Online*. Vol. 3 No. 5, 708-722.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction : A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Macrothink Institute*, 7(1), 29–46
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Graha, Alexander Monte Christo Arta dan Rahardjo, Edy. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* 13 (2016) Desember 98-109
- Situmorang dan Asmarazisa, 2016. Pengaruh Budaya Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Permata Batam. *BENING*, 3 (1) 2016: 98-109.
- Yuswani, w. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan stress terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, Vol. 2(5).

- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hasibuan. 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.