

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENILAIAN KINERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
OPERATION PT. RAHAYU PERDANA TRANS DI SURABAYA**

Nurul Qomariyah (15210530)

Email : nurulflower1982@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, penilaian kinerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 73 orang karyawan bagian *operation* di PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data adalah regresi linier berganda. Data penelitian diolah dengan menggunakan software SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, penilaian kinerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Secara simultan budaya organisasi, penilaian kinerja, dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Perbaikan dari sisi budaya organisasi, penilaian kinerja, maupun peningkatan motivasi kerja karyawan diharapkan supaya kinerja karyawan dapat meningkat dan peningkatan kinerja karyawan secara individu akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Bahkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci pokok bagi sebuah perusahaan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan usaha perusahaan, karena dengan memiliki kualitas SDM yang baik, maka akan dapat mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki oleh perusahaan untuk dimanfaatkan dalam kegiatan usahanya.

Kinerja perusahaan secara keseluruhan, sangat

ditentukan oleh kinerja karyawan secara individu. Perusahaan akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang terus meningkat juga. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Atas dasar latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya. Pemilihan objek penelitian pada PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya sebagai perusahaan yang berdiri sejak 1 Desember 1996, PT. Rahayu Perdana Trans saat ini sudah berkembang sangat pesat dengan memiliki tiga bidang usaha utama yaitu:

- 1) **Projek Kargo**
Yaitu menawarkan jasa untuk melayani pengiriman dalam kuota besar sekaligus untuk menyewa kapal dan tongkang.
- 2) **Penanganan Komoditas Beku**
Yaitu menangani projek kargo beku untuk produk agrikultur, hasil laut, dan juga produk makanan olahan.
- 3) **Penanganan Komoditas Kering**

Yaitu menyediakan *dry container* yang dikhususkan untuk barang selain barang beku, seperti keramik, kertas, batu bara, dan lain-lain.

Keberhasilan PT. Rahayu Perdana Trans dalam menjalankan kegiatan

usahanya, tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Sehingga sangat penting untuk melakukan mengenai faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya. Untuk itu maka penulis mengambil judul penelitian ini adalah

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *OPERATION* PT. RAHAYU PERDANA TRANS DI SURABAYA.”

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki bersama (Siagian dalam Kharisma, 2013:24).

Isi dari budaya organisasi berasal dari tiga sumber, menurut Robbins dalam Kharisma (2013:26) tiga sumber budaya organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pendiri organisasi

Pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan.

2) Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal

Penghargaan organisasi terhadap tindakan tentunya dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai.

3) Karyawan, hubungan kerja

Karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai.

Ada tujuh dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (dalam

Purnamayanti, 2017:105) yaitu sebagai berikut:

- 1) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), yaitu sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 2) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian kepada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 3) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 4) Berorientasi kepada tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- 5) Agresivitas (*aggressiveness*), sejauh mana kegiatan kerja itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 6) Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.
- 7) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

Manfaat budaya organisasi menurut Wibowo dalam Kharisma (2017:27) adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
- 2) Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
- 3) Membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- 4) Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
- 5) Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak

manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2016:151).

tujuan penilaian kinerja menurut Mulyadi (2016:113) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui prestasi yang didapat selama karyawan itu bekerja.
- 2) Untuk memotivasi dan menciptakan tanggung jawab seorang karyawan.
- 3) Untuk mengambil keputusan dalam memberikan kompensasi agar adil seperti kenaikan gaji, pemberian bonus, insentif dan lainnya.
- 4) Untuk meningkatkan etos kerja, dan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.
- 5) Untuk mendapatkan umpan balik karyawan yang hasilnya untuk memperbaiki karyawan
- 6) Untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam mengambil keputusan

Menurut Abdullah (2014:22) penilaian kinerja dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada umumnya mempunyai kegunaan diantaranya:

- 1) Memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan.

- 2) Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
- 3) Menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan.
- 4) Sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan. Sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan.
- 5) Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
- 6) Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses *staffing*.
- 7) Sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Barelson dan Stainer dalam Sinambela, 2017:588).

Penelitian

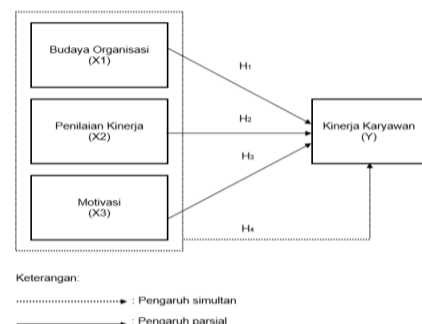
Metode penelitian adalah verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Pengujian hipotesis yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis, 2018

Hipotesis

Hipotesis adalah hubungan yang secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran dalam Noor, 2015:79). Hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Hipotesis ke-1 :
 Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya.
- 2) Hipotesis ke-2 :
 Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya.

- 3) Hipotesis ke-3 :
Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya.
- 4) Hipotesis ke-4 :
Budaya Organisasi, Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian adalah kegiatan penyelidikan yang dimulai dengan perumusan masalahnya secara jelas dan diakhiri dengan menemukan jawaban atau alternatif pemecahan terbaik dari masalah tersebut.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional (*associational*). Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, kongkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2015:8). Pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur (Yusuf, 2015:58). Sedangkan yang dimaksud dengan korelasional (*associational*) adalah suatu tipe

penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan yang lain (Yusuf, 2015:64).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menunjukkan seluruh kelompok orang, kejadian atau sesuatu yang menjadi ketertarikan peneliti untuk diinvestigasi. Yusuf (2015:146) menjelaskan karakteristik-karakteristik populasi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Merupakan keseluruhan unit yang dianalisis sesuai dengan informasi yang akan diinginkan.
- 2) Dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda, atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area/daerah tertentu yang telah ditetapkan.
- 3) Merupakan batas yang mempunyai sifat tertentu yang memungkinkan peneliti menarik kesimpulan dari kejadian itu.
- 4) Memberikan pedoman kepada apa atau siapa hasil penelitian itu dapat digeneralisasikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya bagian *operation* yang saat ini berjumlah 73 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, sampel berisi beberapa anggota yang dipilih dari populasi (Nuryaman dan Christina, 2015:101). Pengambilan sampel

dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu sampel yang diambil dengan maksud atau tujuan tertentu (Nuryaman dan Christina, 2015:110).

Yusuf (2015:151) menyebutkan ciri-ciri sampel yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Sampel dipilih dengan cara hati-hati; dengan menggunakan cara tertentu dengan benar.

Sampel harus mewakili populasi, sehingga gambaran yang diberikan mewakili keseluruhan karakteristik yang terdapat pada populasi.

- 2) Besarnya ukuran sampel hendaklah mempertimbangkan tingkat kesalahan sampel yang dapat ditoleransi dan tingkat kepercayaan yang dapat diterima secara statistik.

Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang

diambil adalah semuanya. Sehingga teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Census Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:124-125)

Sehingga sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang yang merupakan karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya bagian *operation*.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa sehingga variabel tersebut

bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda), terukur (*observable* atau *measurable*) (Nuryaman dan Christina, 2015:52).

Definisi operasional ditentukan berdasarkan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian, sedangkan cara pengukuran adalah cara bagaimana variabel dapat diukur dan ditentukan karakteristiknya. Definisi operasional akan mencakup penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel berdasarkan konsep/maksud penelitian, hasil pengukuran/kategori, skala pengukuran (Nuryaman dan Christina, 2015:52).

Penelitian ini, menggunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu:

Variabel bebas atau independen (X)

Sering disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen, dengan kata lain, perubahan nilai pada variabel independen dapat menyebabkan perubahan nilai pada variabel dependen (Nuryaman dan Christina, 2015:42). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X_1), Penilaian Kinerja (X_2), dan Motivasi (X_3).

Variabel Terikat atau dependen (Y)

Sering disebut sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dengan kata lain, besaran nilai variabel dependen dipengaruhi oleh perubahan nilai variabel independen Nuryaman dan Christina, 2015:42). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat

semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Variabel budaya kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Misi
- 2) Keterlibatan
- 3) Pola komunikasi
- 4) Inisiatif individu

Penilaian Kinerja (X₂)

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2016:151).

Variabel penilaian kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Evaluasi
- 2) *Reward*
- 3) *Punishment*
- 4) *Coaching*

2014:17). Pengukuran hasil yang perlu diketahui (Misbahuddin dan Hasan, kuesioner dalam penelitian menggunakan skala *likert* dengan pernyataan positif, di mana skornya adalah sebagai berikut:

- a.) Sangat setuju
= skor 5
- b.) Setuju
= skor 4
- c.) Ragu – ragu
= skor 3
- d.) Tidak setuju
= skor 2
- e.) Sangat tidak setuju
= skor 1

Analisis Data

Tujuan analisis data adalah untuk menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan pada langkah penelitian sebelumnya, sehingga analisis data dapat dijadikan dasar dalam membuat kesimpulan serta rekomendasi. Setelah data penelitian sudah terkumpul, kemudian dilakukan olah data. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0*.

Model regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = *Intercept* (Konstanta)

X₁ = Variabel bebas ke satu yaitu Budaya Organisasi

X₂ = Variabel bebas ke dua yaitu Penilaian Kinerja

X₃ = Variabel bebas ke tiga yaitu Motivasi

β_1 = Koefisien regresi variabel bebas ke satu yaitu Budaya Organisasi

β_2 = Koefisien regresi variabel bebas ke dua yaitu Penilaian Kinerja

β_3 = Koefisien regresi variabel bebas ke tiga yaitu Motivasi

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen yang ingin diestimasi (Nuryaman dan Christina, 2015:176).

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

Visi perusahaan yaitu :

“Menjadi perusahaan transportasi spesialis referer kontainer terbesar di kawasan Asia”.

Misi perusahaan yaitu:

- 1. Menjadi yang terbaik dalam segi kualitas dan pelayanan;**
- 2. Memberikan solusi efektif untuk kebutuhan logistik demi tercapainya kepuasan pelanggan di setiap pengiriman.**

Data Penelitian

Sumber data penelitian ini adalah karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya yang berjumlah 73 orang untuk kemudian 73 orang tersebut disebut sebagai responden dan diminta untuk mengisi kuesioner.

Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang jika parameter dari suatu hubungan

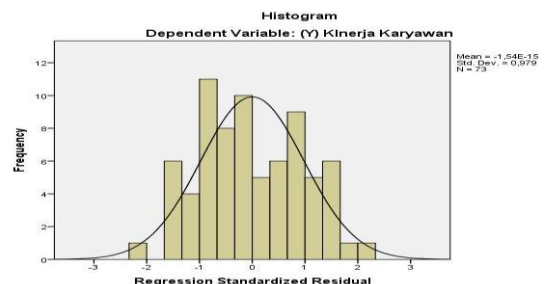
fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen yang ingin diestimasi (Nuryaman dan Christina, 2015:176).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah beberapa persyaratan yang harus ditaati saat menggunakan prosedur regresi linier, diantaranya adalah multikolinieritas, normalitas data, dan heteroskedastisitas (Sarwono, 2013:16). Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Hasil Uji Normalitas Data

Normalitas data berkaitan dengan distribusi suatu data. Data yang mempunyai distribusi normal artinya data yang distribusinya simetris sempurna (Sarwono, 2013:17). Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



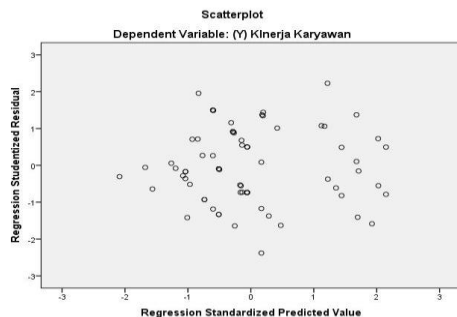
Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: Hasil Olah Data Primer
Dengan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi data membentuk kurva bel dengan titik puncak persis berada di tengah-tengah dengan sisi kanan dan sisi kirinya berbentuk simetris sempurna. Hasil ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas data.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi jika titik-titik data dalam *scatterplot* membentuk pola-pola tertentu atau berkumpul di satu sisi atau dekat nilai nol pada sumbu Y, di mana jika titik-titik data menyebar tidak beraturan, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sarwono, 2013:19). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Primer
Dengan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik data scatterplot menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, titik-titik data tidak mengumpul di atas dan di bawah saja, serta menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Hal ini menunjukkan bahwa

data dalam penelitian ini bebas dari adanya heteroskedastisitas.

Pembahasan

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji statistik t), Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,028. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh Budaya Organisasi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil tersebut, membuktikan bahwa hipotesis ke-1 dalam penelitian ini yaitu:

“Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya” secara empiris dapat diterima.

Penting bagi manajemen perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja karyawannya secara periodik dan berkelanjutan, dan apabila hasil dari penilaian kinerja tersebut kemudian dihubungkan dengan sistem kompensasi maupun jenjang karir dari karyawan yang bersangkutan, pasti penilaian kinerja tersebut akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang berlaku di PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya untuk karyawan bagian *operation* adalah lebih dititik beratkan pada juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji parsial (uji statistik t), Penilaian Kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh Penilaian Kinerja tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

kesimpulan terhadap hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya. Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif, menunjukkan adanya

pengaruh yang searah dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada saat nilai Budaya Organisasi naik, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan.

- 2) Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya. Penilaian Kinerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang searah dari Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada saat nilai Penilaian Kinerja naik, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan.

- 4) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya. Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang searah dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada saat nilai Motivasi Kerja naik sebesar, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan. Budaya Organisasi, Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *operation* PT. Rahayu Perdana Trans di Surabaya. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan besarnya pengaruh dari Budaya Organisasi,

Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% merupakan besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini terhadap Kinerja Karyawan, misalnya kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, tingkat pendidikan, dan lain-lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sudah disampaikan sebelumnya, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

Bagi PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya

Saran yang penulis sampaikan kepada manajemen PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya adalah sebagai berikut:

- a) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *operation*. Untuk itu peneliti memberikan saran agar pihak manajemen perusahaan berupaya terus melakukan perbaikan budaya organisasi perusahaan dengan cara melibatkan seluruh karyawannya dalam proses pengambilan keputusan perusahaan, menciptakan sistem komunikasi yang baik

antar departemen, maupun antara pimpinan dan bawahan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *operation*. Untuk itu peneliti memberikan saran agar pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan dan memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan sehingga hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, antara lain hasil penilaian kinerja dapat disampaikan secara transparan kepada masing-masing karyawan, sehingga karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang kurang baik dapat menyadari dan kemudian memperbaiki kinerjanya supaya bisa baik. Sedangkan untuk karyawan yang sudah memiliki penilaian kinerja yang baik, dapat menjaga dan terus meningkatkan penilaian kinerjanya supaya dapat lebih baik lagi.

- c) Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

bagian *operation*. Untuk itu peneliti memberikan saran agar pihak manajemen perusahaan juga meningkatkan motivasi kerja dari tiap karyawannya melalui kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja (misalnya dengan pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi, *gathering*, *outbound*, dan lain-lain).

Perbaikan-perbaikan yang dilakukan oleh pihak manajemen PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya baik dari perbaikan budaya organisasi, perbaikan proses penilaian kinerja, maupun usaha dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, penilaian kinerja, dan motivasi kinerja mampu memberikan kontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 77,6%, artinya masih ada sebesar 22,4% pengaruh variabel lain yang mampu mempengaruhi terjadinya perubahan kinerja karyawan. Sehingga peneliti mengajukan saran kepada para peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain yang belum dimasukkan ke

dalam hasil penelitian ini, misalnya kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, tingkat pendidikan, dan lain-lain sehingga hasil penelitian selanjutnya akan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Farizki, Muchamad Ressa dan Wahyuati, Aniek. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis*, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 6, Nomor 5, Mei 2017 Hal. 1-16, ISSN : 2461-0593. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*, Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Misbahuddin dan Hasan. Iqbal. 2014. *Analisis Data*

- Penelitian Dengan Statistik, Edisi ke-2.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. 2015. *Metodologi Penelitian, Cetakan ke-14.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Prasasti, Febrina Aulia, dkk. 2016. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi), Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 2 No. 3, September 2016, Hal. 248-257, ISSN: 2460-7819.* Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Pumamayanti, Riska dkk. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Prima Rasa Abadi, Jurnal Akuntansi Gelombang I, Tahun Akademik 2017-2018, Hal. 103-122, ISSN: 2460-6561.* Universitas Islam Bandung. Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi.* Gramedia. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan*
- Perhitungan Manual dan SPSS, Cetakan ke-3.* Prenamedia Group. Jakarta.
- Sulistiawan, Deni, dkk. 2017. *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai, Jurnal Volume 14 (2) 2017, Hal. 61-69, ISSN: 2528-1127.* Universitas Mulawarman. Samarinda
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi.* CV. Andi Offset. Yogyakarta
- Suryadana, Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja.* Alfabeta. Bandung.
- Winarni, Rina, dkk. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin, Jurnal Farmasi Klinik Indonesia, Vol.5 No. 4, Desember 2016, Hal 278-287, ISSN: 2252-6218.* Universitas Padjadjaran. Sumedang.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Salemba Empat. Jakarta.

