



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH
OPERASI 1 JAKARTA**

Skripsi

Diajukan oleh:

Fadline Alimannisa Nazhiria

021120121

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

MARET 2024



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH
OPERASI 1 JAKARTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH
OPERASI 1 JAKARTA**

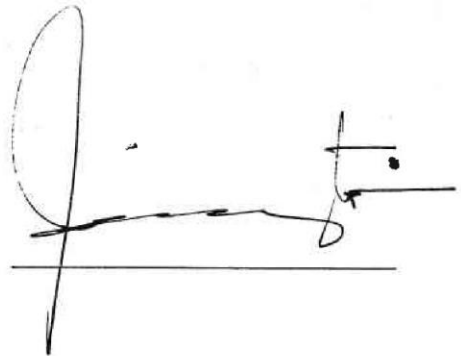
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu 17 Juli 2024

Fadline Alimannisa Nazhiria
021120121

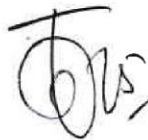
Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., MM, CA.)



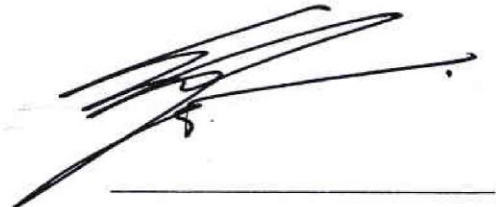
A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop on the left and a horizontal line extending to the right, ending in a small vertical stroke.

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM.)



A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'D' and 'W' intertwined.

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A.)



A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping horizontal strokes.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadline Alimannisa Nazhiria
NPM : 021120121
Judul Skripsi : Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja
Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi
1 Jakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2024



Fadline Alimannisa Nazhiria
021120121

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2024
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Fadline Alimannisa Nazhiria. 021120121. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Di bawah bimbingan : Ketua Komisi Pembimbing Dewi Taurusyanti dan Anggota Komisi Pembimbing Erik Irawan Suganda.

Pada dasarnya, perusahaan menginginkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan, keterampilan, dan kecakapan, tetapi juga ingin bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik. Manfaat dari budaya dalam organisasi tentunya memberikan kontribusi yang baik bagi terciptanya suatu tujuan perusahaan secara menyeluruh. Demikian juga dengan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang meyakini pentingnya budaya organisasi atau nilai-nilai perusahaan yang harus dimiliki sebagai pedoman dalam bekerja dan melakukan kontribusi untuk Indonesia.

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*, dengan responden para karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Umum pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Pemilihan responden dilakukan dengan metode *nonprobability sampling* dengan jumlah 35 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis koefisien korelasi *rank spearman*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 dan tergolong dalam kategori kuat. Budaya organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta sudah sangat baik, begitu pula dengan motivasi kerja karyawan yang sudah baik.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan*

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat dan salam tercurahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW.

Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan, baik dari segi bahasa, materi dan pembahasan didalamnya. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, Bapak Nazar Aswari dan Ibu Siti Masruroh yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang dan dukungan baik secara moral dan materil. Kedua adik saya Naya Dara dan Haigy Zacky atas dukungan semangatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono., M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Asep Alipudin, S.E., M.Ak. Selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr. Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen.
8. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan tenaga serta memberikan arahan pada penulisan skripsi ini.
9. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan tenaga serta memberikan arahan pada penulisan skripsi ini.

10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Ibu Septya selaku Team Leader, serta staff unit SDMU PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.
12. Keluarga Besar TB. Zaenuddin dan Djaelani, Amih, Apih, Uwa, Tante, Om, para sepupu dan keponakan tersayang atas doa dan dukungannya kepada penulis.
13. Farrasya Novira Putri teman seperjuangan mengerjakan penelitian ini, terima kasih selalu menemani dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Sahabatku tersayang, Dea Sabrina yang selalu ada dalam segala keadaan, mendoakan dan memberikan semangat baik dalam bentuk moral dan materil dalam proses penyusunan skripsi ini.
15. Mark, Jeni, Jaehyun, dan para anggota NCT lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih selalu menjadi penyemangat bagi penulis.
16. Teman-teman kelas D Manajemen angkatan 2020, terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekuarangan. Maka dari itu, penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki skripsi ini.

Bogor, Maret 2024

Penulis,

Fadline Alimannisa Nazhiria

021120121

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Budaya Organisasi.....	14
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	16
2.2.3 Tipe Budaya Organisasi.....	17
2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi.....	19
2.2.5 Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.....	20
2.2.6 Indikator Budaya Organisasi.....	21
2.3 Motivasi Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.3.2 Jenis Motivasi.....	23

2.3.3 Fungsi Motivasi	23
2.3.4 Tujuan Motivasi.....	24
2.3.5 Prinsip-Prinsip Motivasi	24
2.3.6 Ciri-ciri motivasi.....	25
2.3.7 Faktor yang mempengaruhi motivasi	25
2.3.8 Indikator Motivasi.....	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	27
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	27
2.4.2 Kerangka Pemikiran	31
2.5 Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	34
3.2.1 Objek Penelitian.....	34
3.2.2 Unit Analisis	34
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	34
3.3.2 Sumber Data Penelitian	35
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	35
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.7 Uji Instrumen.....	38
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8 Uji Asumsi Klasik	40
3.9 Analisis Data	40
3.9.1 Analisis Deskriptif	40
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	41
3.9.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	42
3.9.4 Koefisien Determinasi	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero).....	44
4.2 Profil Responden	46

4.3 Uji Instrumen.....	48
4.3.1 Uji Validitas.....	48
4.3.2 Uji Reliabilitas	51
4.4 Uji Asumsi Klasik	53
4.5 Analisis Deskriptif.....	55
Budaya Organisasi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta	55
Motivasi Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.....	67
4.6 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	78
4.7 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	79
4.8 Koefisien Determinasi	80
4.9 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Simpulan.....	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	88
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nilai-nilai utama PT Kereta Api Indonesia (Persero).....	3
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	4
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert.....	38
Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	39
Tabel 3.4 Nilai Kuesioner.....	41
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Budaya Organisasi.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Per Item Budaya Organisasi.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Per Item Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	533
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	544
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	555
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Menaati setiap peraturan yang berlaku”.....	55
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan”.....	56
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha untuk memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	56
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Membuat rencana yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan”.....	57
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan”.....	58
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa tertantang dengan tugas tambahan”.....	58
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Saling menghargai adanya perbedaan pendapat”.....	59
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Bersikap saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja”.....	60
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	60
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru”.....	61

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	62
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu berusaha bekerja efektif”.....	62
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim”.....	63
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama”.....	64
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Saling percaya terhadap sesama rekan kerja”.....	64
Tabel 4. 28 Hasil dan Rata-Rata Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	65
Tabel 4.29 Hasil Statistik Variabel Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Waktu istirahat yang diberikan cukup”.....	67
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan”.....	68
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi”.....	68
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan”.....	69
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan yang nyaman selama melakukan pekerjaan”.....	70
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan keamanan selama bekerja”..	70
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja”.....	71
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Suasana kerja yang nyaman”.....	72
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan”.....	72
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian reward bagi yang berprestasi” ...	73
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Pendapat dihargai dalam diskusi dan pengambilan keputusan”.....	74
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja” ..	74
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri”.....	75
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit”	76
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan”.....	76
Tabel 4.45 Hasil dan Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4.46 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja.....	78
Tabel 4.47 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	33
Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis.....	33
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau organisasi pada dasarnya adalah serangkaian sistem yang terdiri dari beberapa sistem yang terhubung secara struktural dan fungsional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan adalah aktivitas sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain dalam kerangka kerja yang sistematis dan efektif untuk mencapai tujuan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang terkait. Salah satu komponen yang tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia. Bagi perusahaan keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan masing-masing yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan atau organisasi harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif, yang akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di masa depan. Karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam seluruh kegiatan perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, perusahaan harus memperhatikan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak dapat terlaksana dengan baik, meskipun mendapatkan tambahan prasarana serta sumber dana yang lebih.

Setiap perusahaan mempunyai ciri khas budaya organisasinya masing-masing atau bisa disebut dengan *corporate culture*. Budaya organisasi yang diatur dalam perusahaan berguna untuk mempengaruhi perilaku dan sikap para anggota organisasi dalam menyelaraskan nilai-nilai, visi dan misi yang sama. Menurut Sutoro (2020) budaya organisasi adalah bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi. Secara umum, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai yang dipahami dan dimengerti oleh semua anggota dan dapat diterapkan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Budaya organisasi berkembang karena diciptakan oleh individu-individu dan diterima sebagai nilai yang harus dipertahankan dan diwariskan kepada setiap anggota baru.

Pada dasarnya, perusahaan menginginkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan, keterampilan, dan kecakapan, tetapi juga ingin bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik. Beberapa manfaat dari budaya dalam organisasi ini tentunya memberikan kontribusi yang baik bagi terciptanya suatu tujuan perusahaan atau organisasi secara menyeluruh (Yusuf, 2017). Upaya perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat harus terus dilakukan, karena hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting dan diperlukan untuk mencapai produktivitas yang tinggi guna memenuhi tujuan perusahaan, namun masih banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Akibatnya, hasil kerja tidak maksimal.

Negara-negara berkembang harus memperbaiki dan meningkatkan standar kehidupan mereka di setiap bidang dalam menghadapi era globalisasi yang semakin meningkat. Akhir-akhir ini, dunia sedang menghadapi krisis ekonomi global, yang mempengaruhi Indonesia dan seluruh masyarakat dunia. Menurut Undang-Undang No. 19 Tahun 2003, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah salah satu sektor usaha yang telah berkembang yang berperan penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Undang-Undang tersebut menetapkan BUMN sebagai salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi dan memiliki peran penting dalam penyelenggara perekonomian nasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Demikian juga dengan PT Kereta Api Indonesia yang meyakini pentingnya budaya organisasi atau nilai-nilai perusahaan yang harus dimiliki sebagai pedoman dalam bekerja dan melakukan kontribusi untuk Indonesia. PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau bisa juga disingkat dengan KAI, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi khususnya perkeretaapian. Dalam mengembangkan kegiatan bisnisnya, hingga pada akhir tahun 2021 PT KAI memiliki 9 unit kantor daerah operasi, 4 unit kantor divisi regional, dan 8 unit balai yasa yang tersebar di pulau Jawa dan Sumatera.

Seperti halnya organisasi lainnya, PT KAI memiliki budaya organisasi yang menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Nilai-nilai utama yang

menjadi budaya organisasi ditekankan dalam SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Dalam hal ini nilai-nilai utama yang menjadi budaya organisasi pada PT KAI adalah AKHLAK. AKHLAK mewakili 6 (enam) prinsip nilai utama budaya kerja, yaitu:

Tabel 1.1 Nilai-nilai utama PT Kereta Api Indonesia (Persero)

NILAI NILAI UTAMA	
AMANAH	Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
KOMPETEN	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
HARMONIS	Saling peduli dan menghargai perbedaan.
LOYAL	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
ADAPTIF	Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
KOLABORATIF	Membangun kerja sama yang sinergis.

Sumber: Buku Saku Budaya Perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Efek positif pada produktivitas pekerja dan organisasi akan dihasilkan dari budaya organisasi yang kuat, yang akan menginspirasi orang untuk menjunjung tinggi dan meningkatkan budaya dan berfungsi sebagai katalisator yang kuat untuk kemajuan di dalam perusahaan. Pada akhirnya, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan output yang lebih baik.

Perusahaan menggunakan berbagai strategi komunikasi dalam upaya untuk menyebarkan kesadaran dan menerapkan budaya organisasi ini. Strategi tersebut antara lain dengan memberikan buku saku perusahaan yang berisi visi, misi, dan nilai-nilai inti PT KAI, memberikan informasi mengenai budaya perusahaan khususnya AKHLAK pada setiap sesi pelatihan, menempelkan nilai-nilai inti di setiap ruang divisi agar dapat dengan mudah diakses oleh karyawan, serta mengadakan apel pagi yang diikuti oleh seluruh karyawan.

Berikut hasil penyebaran pra-survey kuesioner awal mengenai Budaya Organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
Kesadaran Diri				
1	Saya menaati peraturan jam kerja yang berlaku.	25	5	30
Persentase (%)		84%	16%	100%
Keagresifan				
2	Saya membuat rencana yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	14	16	30
Persentase (%)		47%	53%	100%
Kepribadian				
3	Saya saling menghormati dan menghargai perbedaan pendapat.	30	0	30
Persentasi (%)		100%	0%	100%
Performa				
4	Saya terus berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru.	13	17	30
Persentase (%)		43%	57%	100%
Orientasi Tim				
5	Saya senang melakukan kerjasama tim yang baik.	20	10	30
Persentase (%)		67%	33%	100%

Sumber : Hasil Pra-Survey Karyawan di PT. KAI, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, hasil dari pra-survey menyatakan bahwa indikator keagresifan dengan jawaban “Tidak” memiliki persentase 53% yang artinya para karyawan tidak memiliki keagresifan dalam membuat rencana yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator performa dengan jawaban “Tidak” memiliki persentase sebesar 57% yang artinya para karyawan tidak berusaha untuk berinovasi dalam menciptakan ide baru dalam pekerjaan mereka. Dengan

demikian budaya organisasi di PT.KAI masih belum optimal dikarenakan belum tercapainya keagresifan dan performa dalam diri setiap karyawan.

Berikut hasil penyebaran pra-survey kuesioner awal mengenai Motivasi Kerja di PT. Kereta Api Indonesia.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
Kebutuhan Fisiologis				
1	Merasa puas dengan makanan dan minuman yang disediakan.	22	8	30
Persentase (%)		73%	27%	100%
Kebutuhan Keamanan				
2	Kenyamanan dan keamanan kerja selama melakukan pekerjaan sangat baik.	20	10	30
Persentase (%)		67%	33%	100%
Kebutuhan Sosial				
3	Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja.	28	2	30
Persentase (%)		93%	7%	100%
Kebutuhan Penghargaan				
4	Pemberian reward bagi karyawan berprestasi.	29	1	30
Persentase (%)		97%	3%	100%
Aktualisasi Diri				
5	Secara terus menerus meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri.	23	7	30
Persentase (%)		77%	23%	100%

Sumber : Hasil Pra-Survey Karyawan di PT. KAI, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, hasil dari pra-survey menyatakan bahwa indikator kebutuhan fisiologis dengan jawaban “Tidak” memiliki persentase

sebesar 27% yang artinya sebagian dari responden merasa kurang puas akan makanan dan minuman yang telah disediakan oleh perusahaan. Pada indikator kebutuhan keamanan dengan jawaban “Tidak” memiliki persentase 33% yang artinya para karyawan masih merasa kurang nyaman dalam bekerja dengan fasilitas yang kurang memadai. Dengan kurangnya dukungan motivasi dalam berkeja maka tidak akan terciptanya peningkatan dalam kinerja setiap karyawan dalam mencapai hasil terbaik.

Banyak penelitian yang telah membahas mengenai budaya organisasi dengan motivasi kerja. Seperti menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Miftahul dkk (2021) bahwa hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan termasuk dalam kategori tinggi dan berkaitan erat. Budaya organisasi yang kuat merupakan energi untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal. Kemudian, dikatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan organisasi berdasarkan hasil analisis studi yang dilakukan oleh Handayani (2016).

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, pentingnya budaya organisasi dalam setiap perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan untuk mencapai hasil terbaik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat melakukan identifikasi berbagai masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengenai budaya organisasi yang masih kurang optimal, ditunjukkan dari data pra-survey yaitu karyawan tidak memiliki keagresifan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya performa dalam diri para karyawan dalam berinovasi menciptakan ide-ide baru.
2. Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja berdasarkan data pra-survey menunjukkan para karyawan merasa kurang puas dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya seperti makanan dan minuman yang disediakan oleh perusahaan. Kurangnya fasilitas yang memadai membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?
3. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi kerja, selain itu juga untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berkaitan dengan perumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis penerapan budaya organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.
2. Untuk menganalisis kondisi motivasi kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.
3. Untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberi informasi dan masukan bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dalam pengambilan keputusan manajemen dan bisnis.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan membantu perkembangan ilmu pengetahuan tentang ekonomi manajemen secara keseluruhan. Selain itu, hasilnya dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan untuk penelitian terkait hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana manusia berinteraksi dan berfungsi di dalam organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan sangat terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Agar manajemen sumber daya manusia dapat memungkinkan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi, maka manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik. Definisi para ahli tentang manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Human resource management is to create a management system that guarantees the effective and efficient utilization of human talent to achieve organizational objectives (Mathis dan Jackson, 2018).

Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concern (Dessler, 2019)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. (Flipppo, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja agar efektif dan efisien mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM, adalah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Irmayani, 2021).

Berdasarkan berbagai pengertian yang diberikan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang mempelajari bagaimana karyawan berinteraksidan berperan dalam perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan bersama dengan perusahaan, sesama karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan memperkirakan kondisi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengatur karyawan dengan membagi kerja, memberikan wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan

Memberikan arahan kepada anggota staff mendorong kerja sama dan membantu mereka bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan hasil yang didapat oleh karyawan berupa uang ataupun barang sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah proses menyatukan tuntutan tenaga kerja dengan tujuan perusahaan untuk mendorong kolaborasi yang produktif dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah proses meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap senang dan termotivasi untuk bekerja sama hingga masa pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam bekerja, pada masing-masing individu memiliki keinginan dan kesadaran mentaati peraturan organisasi.

10. Pemberhentian

Tindakan mengakhiri hubungan kerja karyawan dengan perusahaan karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, pensiun, berakhirnya kontak kerja, dan keadaan lainnya dikenal sebagai pemecatan atau pemberhentian.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah secara strategis, moral, dan sosial bertanggung jawab untuk meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau individu kepada perusahaan atau organisasi. Tujuan manajemen senior, pihak-pihak yang terkena dampak, masalah organisasi, dan fungsi sumber daya manusia semuanya harus di seimbangkan dengan tujuan ini.

Menurut Samsudin dalam Hamali (2018), ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Salah satu hasil dari manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada tujuan sosial adalah menambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan yang dikenal sebagai *Corporate Social Responsibility (CRS)*.
2. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara sebagai berikut :
 - a. Memberikan pelatihan dan motivasi yang sangat baik kepada karyawan

- b. Memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien
 - c. Meningkatkan kualitas output dengan memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk mencapai potensi penuh mereka
 - d. Menawarkan kesempatan kerja yang adil kepada semua orang, lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta membela hak-hak karyawan
 - e. Menjelaskan kebijakan sumber daya manusia kepada setiap pekerja.
3. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan memberikan konsultasi yang baik, mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berfungsi sebagai penguji realitas saat manajer mengusulkan ide dan rencana baru.
 4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi yang ingin dicapai oleh setiap individu yang berpartisipasi dalam aktivitas organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak sesuai, maka pegawai akan keluar. Masing-masing instansi menetapkan tujuan manajemen sumber daya yang ingin dicapai. Tujuan sumber daya manusia biasanya berbeda dan bergantung pada penahapan perkembangan di masing-masing organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menghasilkan keuntungan bagi organisasi karena tujuan utama sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sebagai proses untuk mencapai tujuan tertentu melalui tindakan-tindakan setiap individu. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merencanakan dan membuat program kepegawaian yang menangani masalah-masalah berikut :

1. Menilai kuantitas, kualitas, dan lokasi tenaga kerja yang produktif dan efisien sesuai dengan tuntutan bisnis, dengan mempertimbangkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*;
2. Menerapkan gagasan “*the right man in the right place and the right man in the right job*” dalam proses pengambilan keputusan seputas penarikan, seleksi, dan penugasan karyawan;

3. Menetapkan program untuk kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian;
4. Memproyeksikan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan;
5. Memperkirakan status perekonomian secara keseluruhan dan perkembangan perusahaan secara khusus;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
7. Mengawasi perkembangan teknologi dan pertumbuhan serikat pekerja;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Menurut Gomes dalam Hamali (2018), berpendapat bahwa peranan manajemen sumber daya manusia mencakup sebagai berikut :

1. Perspektif Politik

Menurut perspektif ini, peran manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada sudut makro. Pandangan ini didasarkan pada keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, baik di level mikro maupun makro atau bahkan internasional. Keberhasilan dan kemajuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, kreatif, idealis, bekerja keras, kuat secara fisik dan mental, dan taat pada tujuan organisasi.

2. Perspektif Ekonomi

Dari sudut pandang ekonomi, orang sering beranggapan bahwa konsep manajemen sumber daya manusia tidak lain adalah untuk tujuan ekonomi. Manajemen sumber daya manusia tampaknya menerima lebih banyak perhatian dan penekanan karena faktor yang satu ini, karena dianggap memiliki hubungan yang lebih kuat dengan ekonomi.

3. Perspektif Hukum

Setiap organisasi memiliki berbagai kebijakan, prosedur, dan perjanjian yang pada intinya mengatur hak dan kewajiban timbal balik antara organisasi dan

anggotanya, atau antara pemberi kerja dan karyawan. Keseimbangan yang tepat antara hak dan kewajiban harus ditegakkan, dikembangkan, dan dipelihara secara konsisten.

4. Perspektif Sosio-Kultural

Selain itu, perspektif sosio-kultural dapat digunakan untuk menyoroti masalah manajemen sumber daya manusia. Perspektif ini didasarkan pada dua alasan utama. Pertama, aspek ini lebih sensitif karena berkaitan langsung dengan martabat dan harkat manusia. Kedua, menekankan bahwa memperoleh sistem manajemen sumber daya manusia yang bebas nilai adalah tantangan.

5. Perspektif Administrasi

Sudut pandang perspektif ini menyoroti betapa pentingnya peran organisasi di dunia saat ini. Semua kemajuan dan pencapaian manusia dalam berbagai bidang kehidupan diwujudkan melalui organisasi.

6. Perspektif Teknologi

Pentingnya dan fungsi manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari berbagai terobosan dan kemajuan yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Perkembangan ini dapat memberikan dampak yang menguntungkan maupun merugikan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memainkan peran yang mendukung dalam meningkatkan kerja karyawan. Selain itu, dikatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari norma-norma yang telah ditetapkan untuk mengarahkan perilaku setiap orang di dalam perusahaan. Inilah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, dalam merumuskan rencana atau strategi untuk membangun visi dan misi dalam mencapai tujuan organisasi, para pemimpin dan anggota organisasi harus mempertimbangkan budaya organisasi. Beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Budaya organisasi merupakan hasil suatu proses penggabungan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-

norma dan filosofi baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Edison, 2016).

Organizational Culture is a strong determination of the beliefs, attitudes, and behavior of people, and their influence can be measured through how people are motivated to respond to the cultural environment. (Jeff Cartwright dalam Wibowo, 2016).

Organizational culture consist of the values and assumptions share within an organizational. It defines what is important and unimportant in the company and consequently, directs everyone in the organizational toward the "right way" of doing things (Mc Shane and Von Glinow, 2010).

Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan (Sudaryono, 2017).

Budaya organisasi merupakan sekumpulan makna atau nilai yang dianut bersama di antara semua anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut (Samsudin, 2018).

Budaya organisasi dari sebuah perusahaan atau organisasi adalah hal yang membuatnya menjadi unik. Budaya organisasi mempengaruhi karyawan dan berfungsi sebagai dasar bagi kebijakan organisasi dan program pertumbuhan organisasi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi anggotanya dan bagaimana individu-individu terpengaruhi olehnya (Dinday, Indah dan Marisa, 2021).

Dari beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut bersama oleh para anggota dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lain, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas para anggota dan mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2016) karakteristik budaya memiliki tujuh dimensi, yaitu :

1. *Innovation and risk taking*

Innovation and risk taking menjelaskan sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi kreatif dan mengambil risiko.

2. *Attention to detail*

Attention to detail menjelaskan di mana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. *Outcome orientation*

Outcome orientation menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4. *People orientation*

People orientation menjelaskan di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5. *Team orientation*

Team orientation menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim.

6. *Aggressiveness*

Aggressiveness menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.

7. *Stability*

Stability menjelaskan di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Menurut Wibowo (2016) membagi karakteristik budaya kedalam lima dimensi sebagai berikut :

1. *Power distance*

Sejauh mana pembagian kekuasaan yang tidak setara diterima oleh masyarakat dalam suatu budaya atau ditolak oleh mereka.

2. *Individualism versus collectivism*

Individualism merupakan suatu karakteristik yang menunjukkan kecenderungan orang untuk memprioritaskan diri. Adapun pada *collectivism* menunjukkan suatu karakteristik sifat budaya yang berfokus pada orang dan kesejahteraan kelompok.

3. *Quantity versus quality of life*

Quantity of life merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan di mana nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan materialisme. Pada *quality of life* lebih melaksanakannya pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

4. *Uncertainty avoidance*

Merupakan suatu tingkatan di mana orang dalam suatu budaya merasa diperlukan oleh orang, dan berusaha menghindari dari situasi yang membingungkan.

5. *Long-term versus short-term orientation*

Ciri budaya nasional yang memprioritaskan masa depan, penghematan dan kerja keras adalah orientasi jangka panjang. Mengenai orientasi jangka pendek, orientasi ini sangat menekankan pada penghormatan terhadap tradisi dan menjunjung tinggi kewajiban sosial dengan menghargai masa lalu dan masa kini.

2.2.3 Tipe Budaya Organisasi

Jeff Cartwright dalam Wibowo (2016), menyatakan bahwa ada empat tipologi budaya yang dipandang sebagai siklus hidup budaya, antara lain :

1. *The monoculture*

Orang-orang dalam *monoculture* memiliki program mental yang sama dan mematuhi standar budaya yang sama. Ada banyak pengelompokan etnis dan ras yang berbeda di dunia, dan paradigma “ras murni” ini menyebabkan banyak perselisihan.

2. *The superordinate culture*

Tipe budaya organisasi yang terbaik adalah budaya bawahan. Budaya ini terdiri dari subbudaya yang terorganisir, masing-masing dengan ide,

pendapat, dan nilai yang berbeda, namun semuanya bekerja sama dalam satu organisasi dan didorong untuk memenuhi tujuan bersama.

3. *The divisive culture*

Divisive culture bersifat memecah belah. Dalam tipe budaya ini sub-kulture dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.

4. *The disjunctive culture*

Disjunctive culture ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

Sementara menurut Kreitner dan Kinicki (2016), tipe budaya organisasi dibagi menjadi tiga bagian sebagai berikut :

1. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dengan lingkungan kerja yang positif di mana anggota staff termotivasi untuk terlibat dengan orang lain dan menyelesaikan tugas serta proyek dengan cara yang memenuhi keinginan mereka untuk maju dan berubah. Budaya semacam ini menjunjung tinggi gagasan normatif tentang pencapaian tujuan persatuan, rasa hormat, dan aktualisasi diri.

2. Budaya Pasif-Defensif

Budaya yang bersifat pasif-defensif didefinisikan sebagai sikap yang mengizinkan pekerja untuk terlibat satu sama lain dengan cara yang tidak membahayakan keamanan kerja mereka. Pandangan normatif mengenai persetujuan, konvensi, ketergantungan, dan penghindaran oleh budaya ini.

3. Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif mendorong pekerja untuk berusaha keras dalam melakukan tugas demi menjaga posisi dan keamanan pekerjaan mereka. Keyakinan normatif yang mencerminkan perlawanan, kekuasaan, daya saing dan perfeksionisme menjadi ciri masyarakat semacam ini.

2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2015), menyatakan bahwa terdapat beberapa fungsi budaya organisasi antara lain :

1. Bertindak sebagai pembatas yang membedakan organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Sebagai identitas bagi anggotanya.
3. Mendorong terbentuknya dedikasi pada organisasi yang meluas.
4. Menciptakan struktur sosial yang membantu penyatuan organisasi.
5. Sebagai panduan untuk memodifikasi sikap dan tindakan anggota staff.

Sedangkan fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016), dibagi menjadi 4 bagian yaitu :

1. Memberi anggota identitas organisasional.
Membangun instansi sebagai instansi kreatif dengan identitas organisasi yang berbeda menunjukkan kualitas yang membedakannya dari instansi lain dengan berbagai ciri khasnya.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif.
Perusahaan ini berhasil membuat karyawannya merasa bangga bekerja untuknya. Seluruh anggota organisasi berkomitmen untuk menjunjung tinggi peraturan yang harus diikuti dan mencapai tujuan yang telah disepakati.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
Dengan adanya tempat kerja yang mendukung dan konstruktif, pengelolaan konflik dan perubahan dapat dilakukan dengan efektif. Ketika semua orang sepakat tentang budaya organisasi yang perlu ditegakkan, interaksi sosial dan lingkungan dapat berjalan dengan lancar.
4. Membentuk perilaku.
Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.2.5 Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Deal dan Kennedy dalam Susanto (2015) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi meliputi :

1. Leadership, suatu organisasi harus mempunyai pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahannya;
2. Komunikasi, proses komunikasi harus dilakukan secara konsisten dan rutin, sehingga perbedaan budaya yang dibawa dari masing-masing individu yang berbeda latar belakangnya akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi;
3. Motivasi, merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar dapat saling bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Adapun menurut Tosi, Rizzo dalam Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi termasuk dalam kategori dampak eksternal yang luas. Mengendalikan elemen-elemen ini jauh lebih menantang daripada faktor internal. Sebagai ilustrasi, pertimbangkan nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, kenaikan biaya listrik dan bensin, kenaikan harga suku cadang, dan penurunan permintaan barang, di antara faktor-faktor lainnya.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai dominan dari masyarakat luas, misalnya sopan santun dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
3. Khusus untuk faktor organisasi. Organisasi dan lingkungannya selalu berhubungan. Organisasi akan menemukan metode yang efektif dalam menyelesaikan masalah internal dan eksternal. Landasan untuk pengembangan budaya organisasi adalah keberhasilan penyelesaian berbagai masalah ini. Dibandingkan dengan faktor eksternal, faktor internal jauh lebih mudah untuk diatasi.

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Edison (2016) yang juga disepadankan dengan nilai-nilai utama PT KAI, yaitu antara lain :

1. Kesadaran diri (Amanah dan Loyal)

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan kualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan (Kompeten)

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Para anggota menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3. Kepribadian (Harmonis)

Anggota bersikap saling menghormati, saling peduli, ramah, terbuka, menghargai perbedaan dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelayanan publik, baik pelayanan internal maupun eksternal.

4. Performa (Adaptif)

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim (Kolaboratif)

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik dan sinergis serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal seseorang untuk bertindak, bekerja, dan berusaha mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Secara sederhana, motivasi adalah alasan di balik perilaku atau tindakan seseorang. Motivasi sangat memengaruhi perilaku manusia dan bagaimana orang akan bertindak dalam berbagai situasi. Memahami motivasi karyawan sangat penting dalam

pengelolaan sumber daya manusia. Pemimpin dan manajer perusahaan harus membuat rencana untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dapat mencakup pengakuan, penghargaan, pelatihan, pengembangan karir, atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong. Berikut merupakan pengertian motivasi kerja menurut para ahli :

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan negatif (Winardi, 2016).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Sedamaryanti, 2017).

Motivasi adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan (Hamali, 2018).

Motivation is shaped by needs and people are attracted to a source that could fulfil their needs (Machado and Davim, 2018)

Motivation is the desire of someone to do something due to encouragement from themselves and from the outside (Stefan Invanko dalam Hamali, 2018).

Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives (Flippo, 2019).

Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019).

Beberapa definisi motivasi kerja menurut para ahli yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dari dalam diri dan mendorong

seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktifitas agar mencapai tujuan dengan hasil yang baik.

2.3.2 Jenis Motivasi

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis, menurut Winardi (2016) jenis motivasi dapat bersifat positif dan negatif, yaitu :

1. Motivasi Positif, yang terkadang dinamakan orang dengan “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang dengan “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang yang bersangkutan di bawah standar.

Sedangkan menurut Sardiman (2018), menyatakan bahwa jenis motivasi dibagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.

2.3.3 Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang nantinya akan berpengaruh dalam membentuk perilaku serta mencapai tujuan organisasi. Menurut Sardiman (2018), fungsi motivasi antara lain yaitu :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.3.4 Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendorong individu agar bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2019) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.5 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017), prinsip motivasi kerja dibagi menjadi lima bagian sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi
Dalam upaya motivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawah

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian mengenai prinsip motivasi menurut ahli diatas bahwa kegiatan dalam lingkungan kerja memiliki prinsip-prinsip untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang dan prinsip pemberi perhatian.

2.3.6 Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri orang yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal. Menurut Sardiman (2019) berpendapat bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah dan soal-soal.

2.3.7 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Affandi (2018) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kebijakan motivasi kerja, antara lain :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga terciptanya suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut Samsuni (2017), menegaskan bahwa berbagai faktor internal dan lingkungan berdampak pada motivasi. Kesejahteraan, pengakuan, budaya tempat kerja, masa kerja, pendidikan, dan pelatihan kerja merupakan contoh faktor eksternal yang berdampak pada motivasi kerja. Selain itu, kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego, dan kebutuhan aktualisasi diri merupakan elemen yang mempengaruhi motivasi. Hal ini sesuai dengan gagasan Edison (2016) tentang hierarki kebutuhan Abraham Maslow.

2.3.8 Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) dan disepadankan dengan menurut Affandi (2018), menyatakan bahwa kebutuhan manusia untuk memotivasi diri adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisiologis (Kebutuhan Hidup)**
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.
2. **Kebutuhan Keselamatan (Kebutuhan Masa Depan)**
Ketika kebutuhan tingkat pertama sudah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan selanjutnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan keselamatan, perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. **Kebutuhan Sosial (Kebutuhan Masa Depan)**
Kebutuhan sosial ini yaitu kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. **Kebutuhan Penghargaan (Kebutuhan Harga Diri)**
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja)**
Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai kemampuan dengan mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, skill dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Admery Rossie Uli Wanda (2015) Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pada	Budaya Organisasi (X) Motivasi Kerja (Y)	Budaya Organisasi (X) 1. Inovasi dan Keberanian 2. Perhatian terhadap detail	Metode Survei	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $Y = 52,70 + 0,432X$ adalah signifikan dan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Karyawan MNC TV		3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi pada manusia 5. Berorientasi pada tim Motivasi Kerja (Y) 1. Melakukan tugas 2. Bekerja sama 3. Bekerja efektif 4. Mencapai tujuan 5. Memenuhi kebutuhan		linier. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan MNC TV.
2.	Zakiyatul Ummah, Achmad supriyanto, sultoni (2018) Hubungan Kualitas Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Pelayanan Prima Tenaga Administrasi Sekolah	Kualitas Kompetensi (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Pelayanan Prima (Y)	Kualitas Kompetensi (X1) 1. Kompetensi Kepribadian 2. Kompetensi Sosial 3. Kompetensi Teknis 4. Kompetensi Manajerial Budaya Organisasi (X2) 1. Budaya Konstruktif 2. Budaya Pasif-defensif 3. Budaya Agresif-defensif	Pendekatan Kuantitatif Deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kompetensi dan pelayanan prima TAS, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan pelayanan prima TAS, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan pelayanan prima TAS, terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kompetensi,

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Motivasi Kerja (X3) 1.Karakteristik individu 2.Faktor pekerjaan 3.Faktor lingkungan kerja Pelayanan Prima (Y) 1.Reliabilitas 2.Daya tanggap 3.Jaminan 4.Empati 5.Bukti fisik		budaya organisasi dan motivasi kerja dengan pelayanan prima tenaga administrasi sekolah.
3.	Avisa Kusumawardhani (2021) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Gerbang Tol Sentul Selatan	Budaya Organisasi (X) Motivasi Kerja (Y)	Budaya Organisasi (X) 1.Kesadaran diri 2.Keagresifan 3.Kepribadian 4.Performa 5.Orientasi Tim Motivasi Kerja (Y) 1.Fisiologis 2.Rasa Aman 3.Sosial 4.Penghargaan 5.Aktualisasi Diri	Verifikatif dengan Explanatori Survey	Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sangat kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membangun motivasi kerja karyawan.
4.	Yeni Setiawati (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SD Ar-	Budaya Organisasi (X) Motivasi Kerja (Y)	Budaya Organisasi (X) 1.Inovasi dan pengambilan resiko 2.Perhatian ke rincian	Metode Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Raudah Bandar Lampung		3.Orientasi hasil 4.Orientasi orang 5.Orientasi tim 6.Orientasi agresifitas 7.Stabilitas Motivasi Kerja (Y) 1.Motivasi internal 2.Motivasi eksternal		motivasi kerja guru (Y) di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=53,494+0,402X$ artinya bahwa budaya organisasi cukup mempengaruhi motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.
5.	Rifa'I (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Utara	Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Budaya Organisasi (X1) 1.Kesadaran diri 2.Agsesivitas 3.Kepribadian 4.Performa 5.Orientasi tim Motivasi Kerja (Y) 1.Fisiologis 2.Keselamatan 3.Sosial 4.Penghargaan 5.Aktualisasi diri	Deskriptif Verifikatif, Statistik Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi dan motivasi di Kantor Kecamatan Bogor Utara mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa budaya organisasi dan motivasi sangat baik. Begitu juga dengan kinerja pegawai dimana mayoritas responden menyatakan sangat setuju. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi pada pegawai Kecamatan Bogor Utara. Budaya organisasi dan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Utara

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan pada dasarnya merupakan serangkaian sistem yang terdiri dari beberapa sistem yang terhubung secara struktural dan fungsional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang keberadaannya menjadi peranan penting untuk mengelola kegiatan perusahaan dan menentukan keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasinya masing-masing yang berguna untuk mempengaruhi perilaku dan sikap para anggota organisasi dalam menyelaraskan nilai-nilai, visi dan misi yang sama.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang menjadi ciri khas pada suatu perusahaan, hal ini memberikan pengaruh pada cara seseorang dalam berperilaku dan akan menjadi asas pada program yang dimiliki pada organisasi untuk pengembangan organisasi serta kebijakan-kebijakan yang dipilih. Hal ini terhubung dengan pengaruh budaya organisasi terhadap diri sendiri dan budaya organisasi mempengaruhi organisasi (Dinday dkk, 2021).

Budaya organisasi berkaitan erat dengan nilai-nilai, norma-norma, perilaku dan tradisi yang berkembang didalam suatu perusahaan. Budaya organisasi merujuk pada cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, cara mereka berpikir, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan bekerja bersama dengan semua karyawan untuk suatu keberhasilan dari tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasinya masing-masing yang menjadi ciri khasnya. Akan tetapi, tidak semudah itu untuk menerapkan budaya organisasi di dalam perusahaan karena latar belakang setiap individu yang berbeda. Dengan begitu perusahaan harus

berusaha agar para karyawan menerapkan dan mengimplementasikan budaya organisasi dalam lingkungan kerja.

Indikator-indikator yang terdapat dalam budaya organisasi antara lain yaitu, kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim (Edison, 2016).

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan negatif (Winardi, 2016).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor dorongan dari dalam diri seseorang dalam berperilaku di lingkungan kerja. Motivasi adalah keinginan dan daya penggerak untuk mencapai suatu tujuan. Upaya perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat harus terus dilakukan, karena tanpa motivasi karyawan tidak akan memberikan hasil yang baik dan tidak dapat mencapai tujuan yang sudah diharapkan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi hal yang penting dan diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan, namun masih banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah yang berakibat pada hasil kerja yang tidak maksimal.

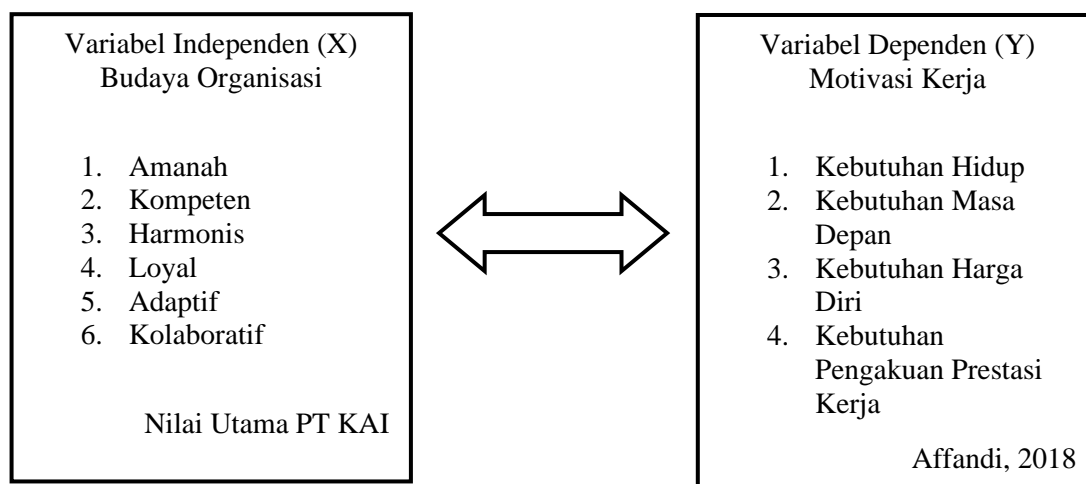
Motivasi memiliki beberapa indikator meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 2017)

Menurut Robbins dalam Yeni (2019) berpendapat bahwa lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Catania dan Raymond dalam Widuri (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan melihat bahwa apabila hubungan atasan dan bawahan yang baik, akan membuat karyawan yang bekerja merasakan dukungan dalam lingkungan manajemen perusahaan mereka sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wanda (2015), berdasarkan hasil analisis dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan MNC TV. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Kusumawardhani (2021), berdasarkan

hasil analisis menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka konstelasi penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih memerlukan data untuk menguji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*. Jenis dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan variabel yang diteliti yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang dijadikan sebagai penelitian yaitu Budaya Organisasi sebagai variabel X (*independent*) dan Motivasi Kerja sebagai variabel Y (*dependent*).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan yang diteliti yaitu berupa individu, kelompok, organisasi, atau daerah. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Daerah Operasi 1 Jakarta yang beralamat di Jalan Pengangsaan, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan survey yang berupa penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dari hasil penyebaran kuesioner.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran angket kuesioner kepada responden mengenai variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data ini berupa bahan pustaka dari teori yang relevan dengan variabel dan fenomena yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data resmi perusahaan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menjabarkan masing-masing dari variabel ke dalam indikator, dan skala pengukuran dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta”

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X)	Kesadaran Diri	1. Menaati setiap peraturan yang berlaku. 2. Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan. 3. Berusaha untuk memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	Keagresifan	1. Membuat rencana yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan.	Ordinal

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
		3. Merasa tertantang dengan tugas tambahan.	
	Kepribadian	1. Saling menghargai adanya perbedaan pendapat. 2. Bersikap saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja. 3. Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	Performa	1. Berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru. 2. Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Selalu berusaha bekerja efektif.	Ordinal
	Orientasi Tim	1. Merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim. 2. Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama. 3. Saling percaya terhadap sesama rekan kerja.	Ordinal
Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan Fisiologis	1. Waktu istirahat yang diberikan cukup. 2. Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan. 3. Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi.	Ordinal
	Kebutuhan Keselamatan	1. Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan. 2. Lingkungan yang nyaman selama melakukan pekerjaan. 3. Mendapatkan keamanan selama bekerja.	Ordinal
	Kebutuhan Sosial	1. Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja. 2. Suasana kerja yang nyaman. 3. Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.	Ordinal
	Kebutuhan Penghargaan	1. Pemberian reward bagi yang berprestasi. 2. Pendapat dihargai dalam diskusi dan pengambilan keputusan. 3. Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja.	Ordinal
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri. 2. Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit.	Ordinal

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
		3. Mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan.	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan teknik penarikan sampel sampling jenuh. Teknik penarikan sampel ini memuat semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang yang merupakan karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Umum pada kantor PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer
 - a. Observasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengamati objek secara langsung dan bertujuan untuk memperoleh data dan informasi terkait objek penelitian. Observasi ini dilakukan di lokasi penelitian yaitu PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.
 - b. Wawancara merupakan kegiatan tanya-jawab secara langsung untuk memperoleh informasi. Peneliti melakukan wawancara dengan Team Leader PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.
 - c. Kuesioner (Angket) merupakan teknik mengumpulkan data dengan memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui media internet. Adapun skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dalam variabel penelitian.

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat oleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Peneliti mengumpulkan data dan bahan pustaka lainnya melalui buku, jurnal dan penelitian terdahulu mengenai teori yang relevan dengan variabel yang diteliti serta penyedia data resmi perusahaan PT KAI.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah instrumen yang valid yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan atau mengukur data itu valid. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Untuk menguji validitas alatukur, maka terlebih dahulu dihitung harga korelasi dengan rumus, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = jumlah nilai variabel y

$\sum XY$ = jumlah perkalian x dan y

$\sum X^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum Y^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel y

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian validitas yaitu :

Jika r hitung > r tabel maka dapat dikatakan valid

Jika r hitung < r tabel maka dapat dikatakan tidak valid.

Angka yang telah diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas. Menurut Sugiyono (2018) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (siginifikan).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis formula *alpha cronbach's* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien Reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σt^2 = varians total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *alpha cronbach's* > 0,6.

Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,49	Reliabel Rendah
>0,50 – 0,69	Reliabel Moderat
>0,70 – 0,89	Reliabel Tinggi
>0,90 – 1,00	Reliabel Sempurna

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena jika data disetiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa digunakan. Sedangkan menurut Ghozali (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independent dan dependennya berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multukolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel indepededen atau bebas. Menurut Ghozali (2019) tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi nilai signifikansi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan atau menguraikan data agar mudah dipahami. Setelah memeperoleh data yang didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \textit{Total tanggapan responden} \\ & = \frac{\textit{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\textit{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \end{aligned}$$

Setelah diketahui tanggapan responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel untuk mengetahui keadaan variabelnya.

Tabel 3.4 Nilai Kuesioner

Persentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi digunakan dalam penelitian untuk mengetahui besar tingkat keeratan hubungan antar variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*) dengan menggunakan rumus Korelasi *Rank Spearman*. Analisis koefisien korelasi *rank spearman* digunakan untuk mencari hubungan dan menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing dari variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

r_s = Nilai korelasi *Rank Spearman*

n = Jumlah kasus atau sampel

di = Selisih ranking antara variabel

1 & 6 = Angka konstan

Untuk mengukur kuat atau tidaknya hubungan antar variabel disebut dengan Koefisien Korelasi (r).

Jika nilai $r = 1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.

Jika nilai $r = 0$, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Jika nilai $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

Menurut Sugiyono (2019) untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan dapat digunakan pedoman seperti berikut ini :

Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

3.9.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi perlu dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien pada penelitian signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini uji hipotesis koefisien dilakukan dengan uji t, yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel independent secara individual dengan variabel dependent. Rumus menghitung nilai (thitung) sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

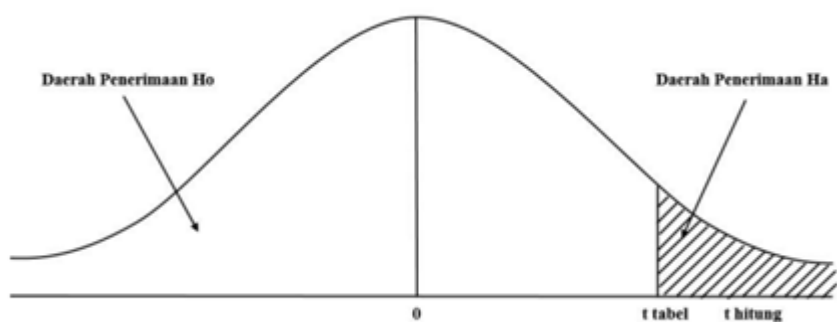
t = t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan motivasi kerja

Untuk melakukan pengujian dengan nilai ttabel menggunakan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan derajat kebebasan ($df = n - 2$), kemudian nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka tolak H_0 dan terima H_a . Artinya ada hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.
- Jika nilai Sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel maka terima H_0 dan tolak H_a . Artinya tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.



Gambar 3. 1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

3.9.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan ada diantara nol sampai dengan satu, jika angka semakin besar atau mendekati satu maka artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat meningkat. Sebaliknya, jika semakin kecil atau mendekati nol maka artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menurun.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Berdasarkan sejarah pascakemerdekaan tepatnya setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada 17 Agustus 1945, Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari Jepang. Para anggota AMKA lainnya menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia dan ditetapkan sebagai Hari Kereta Api Nasional. Pada momen ini juga dibentuknya Djawatan Kereta Api Repoeblik Indonesia (DKARI).

Pada tahun 1946 Belanda kembali ke Indonesia dan membentuk sebuah konsorsium antara perusahaan kereta api pemerintah dan swasta yang bernama Staatsspoorwegen atau Verenigde Spoorwegbedrijf (SS atau VS). Namun pada Desember 1949 dalam perjanjian Konferensi Meja Bundar (KMB), pemerintah Indonesia mengambil alih aset milik pemerintah Hindia Belanda termasuk SS atau VS. Pada tanggal 1 Januari 1950, pemerintah menggabungkan DKARI dan SS atau VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA).

Pada tahun 1963, pemerintah mengubah DKA menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Sejak saat itu, bersama dengan pengalihan bentuk perusahaan mulai juga diperkenalkan lambang (emblem) yang diberi nama “Wahana Daya Pertiwi”. Lambang ini bermakna transformasi perkeretaapian sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa.

Selanjutnya pada tahun 1971, pemerintah mengubah PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA). Kemudian pemerintah mengubah PJKA menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) pada 1991. Pada tahun 1998 pemerintah kembali mengubah Perumka menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Kereta Api Indonesia (Persero).

Badan usaha milik negara yang menangani transportasi perkeretaapian di Indonesia ini telah mengalami perubahan nama sebanyak enam kali. Menurut garis waktu dengan dasar hukum perubahan nama PT KAI (Persero) sebagai berikut :

1. 1945-1950 : Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI) Berdasarkan Maklumat Kementrian Perhubungan No. 1/KA Tahun 1946.
2. 1950-1963 : Djawatan Kereta Api (DKA) Berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan dan Pekerjaan Umum RI No. 02 Tahun 1950.
3. 1963-1971 : Perusahaan Nasional Kereta Api (PNKA) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 22 Tahun 1963.
4. 1972-1991 : Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 61 Tahun 1971.
5. 1991-1998 : Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 57 Tahun 1990.
6. 1998-sekarang : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 1998.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang memiliki 9 unit kantor daerah opearsi, 4 unit kantor divisi regional, dan 8 unit balai yasa yang tersebar di pulau jawa dan sumatera.

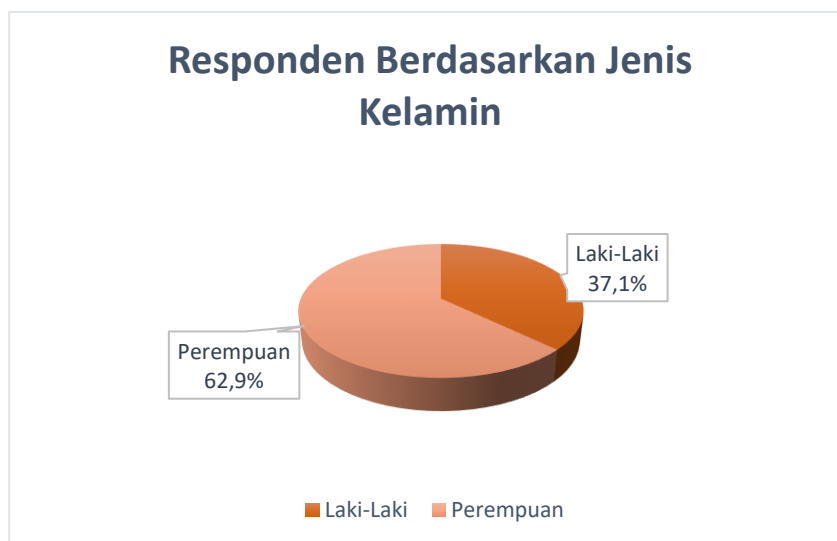
4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket kuesioner kepada 35 responden yang merupakan karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Umum pada kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja. Berikut adalah hasil data profil responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-Laki	13	37,1%
Perempuan	22	62,9%
Jumlah	35	100%



Sumber: Data Primer, 2024

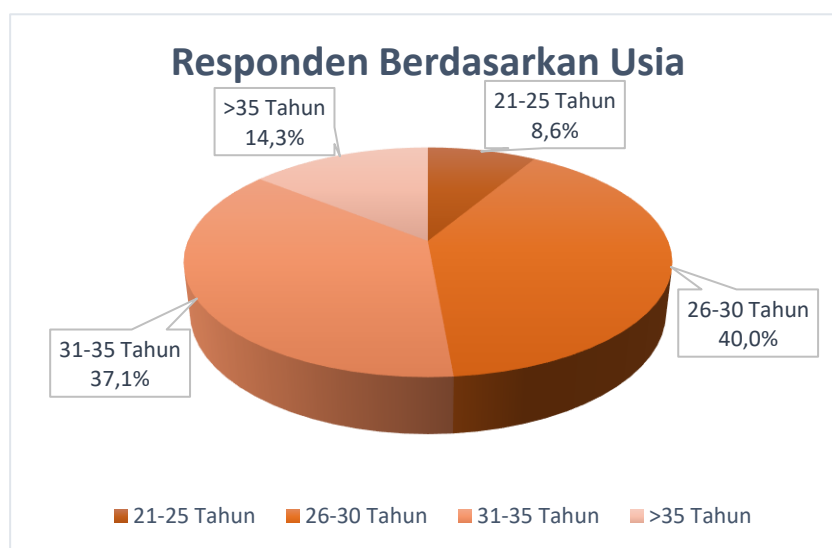
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan 22 orang persentase sebesar 62,9% dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki dengan 13 orang persentase sebesar 37,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian didominasi oleh karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
21 – 25 Tahun	3	8,6%
26 – 30 Tahun	14	40,0%
31 – 35 Tahun	13	37,1%
>35 Tahun	5	14,3%
Jumlah	35	100%



Sumber: Data Primer, 2024

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

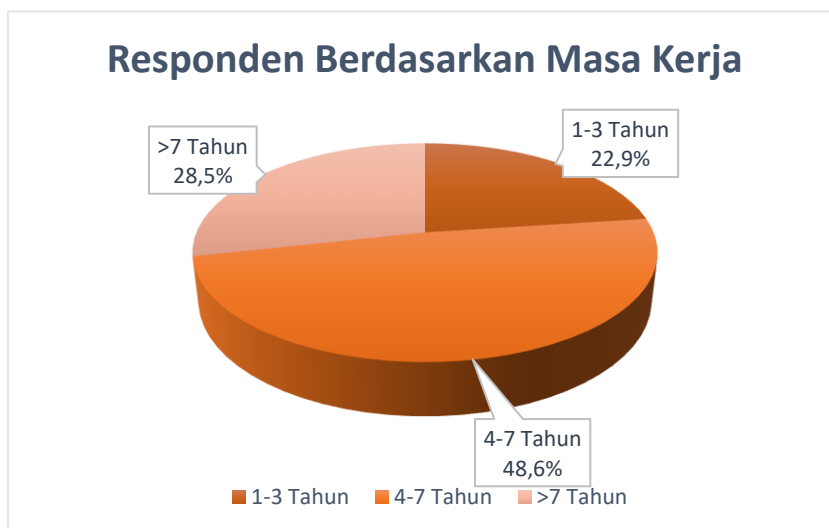
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah karyawan pada rentang usia 21 – 25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 8,6%, usia 26 – 30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 40,0%, kemudian usia 31 – 35 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 37,1% dan terakhir usia >35 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 14,3%. Maka, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini dengan berdasarkan usia didominasi oleh usia 26 – 30 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 14 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1 – 3 Tahun	8	22,9%
4 – 7 Tahun	17	48,6%
>7 Tahun	10	28,5%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer, 2024



Sumber: Data Primer, 2024

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data di atas, responden pada penelitian ini dengan masa kerja 1 – 3 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 22,9%, kemudian masa kerja 4 – 7 tahun yang memiliki jumlah karyawan terbanyak 17 orang dengan persentase 48,6% dan terakhir masa kerja >7 tahun dengan jumlah karyawan 10 orang persentase sebesar 28,5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di kantor KAI Daerah Operasi 1 Jakarta didominasi oleh karyawan dengan rentang masa kerja 4 – 7 tahun yang berjumlah 17 orang.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket penelitian yang digunakan dalam memperoleh data. Berikut akan digambarkan hasil uji validitas pengujian dua arah pada taraf signisikasi 0,05 dengan nilai $N = 35$ diperoleh nilai $df = 35 - 2 = 33$, maka nilai $r_{tabel} = 0,3338$. Kriteria keputusan yang diambil dalam penelitian ini yaitu :

- a. Jika nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel, maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel, maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan tidak valid

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja yang disajikan pada tabel di bawah ini :

1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Menaati setiap peraturan yang berlaku	0,840	0,3338	Valid
2	Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan	0,837	0,3338	Valid
3	Berusaha untuk memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,832	0,3338	Valid
4	Membuat rencana yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	0,791	0,3338	Valid
5	Berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan	0,829	0,3338	Valid
6	Merasa tertantang dengan tugas tambahan	0,539	0,3338	Valid
7	Saling menghargai adanya perbedaan pendapat	0,868	0,3338	Valid
8	Bersikap saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja	0,889	0,3338	Valid
9	Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,756	0,3338	Valid
10	Berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru	0,762	0,3338	Valid
11	Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0,862	0,3338	Valid
12	Selalu berusaha bekerja efektif	0,841	0,3338	Valid
13	Merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	0,806	0,3338	Valid
14	Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama	0,802	0,3338	Valid
15	Saling percaya terhadap sesama rekan kerja	0,741	0,3338	Valid

Sumber: Data Primer Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi dengan 15 pernyataan pada 35 orang yang menjadi responden, bahwa semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,3338$. Maka, dapat disimpulkan hasil uji validitas pada semua pernyataan variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Waktu istirahat yang diberikan cukup	0,745	0,3338	Valid
2	Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	0,816	0,3338	Valid
3	Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi	0,774	0,3338	Valid
4	Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan	0,751	0,3338	Valid
5	Lingkungan yang nyaman selama melakukan pekerjaan	0,852	0,3338	Valid
6	Mendapatkan keamanan selama bekerja	0,766	0,3338	Valid
7	Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja	0,867	0,3338	Valid
8	Suasana kerja yang nyaman	0,800	0,3338	Valid
9	Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	0,807	0,3338	Valid
10	Pemberian reward bagi yang berprestasi	0,725	0,3338	Valid
11	Pendapat dihargai dalam diskusi dan pengambilan keputusan	0,752	0,3338	Valid
12	Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja	0,677	0,3338	Valid
13	Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri	0,672	0,3338	Valid
14	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit	0,798	0,3338	Valid
15	Mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan	0,760	0,3338	Valid

Sumber: Data Primer Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja dengan 15 pernyataan pada 35 orang yang menjadi responden, bahwa semua pernyataan memiliki

nilai $r_{hitung} > 0,3338$. Maka, dapat disimpulkan hasil uji validitas pada semua pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengukur konsistensi dari instrumen penelitian. Kriteria keputusan yang diambil untuk uji reliabel dalam penelitian ini yaitu:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ maka dinyatakan reliabel
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,06$ maka dinyatakan tidak reliabel

Berikut merupakan hasil uji reliabelitas pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja yang disajikan pada tabel di bawah ini :

1. Hasil Uji Reliabelitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Per Item Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Menaati setiap peraturan yang berlaku	0,952 $>$ 0,06	Reliabel
2	Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan	0,952 $>$ 0,06	Reliabel
3	Berusaha untuk memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,952 $>$ 0,06	Reliabel
4	Membuat rencana yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	0,953 $>$ 0,06	Reliabel
5	Berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan	0,952 $>$ 0,06	Reliabel
6	Merasa tertantang dengan tugas tambahan	0,962 $>$ 0,06	Reliabel
7	Saling menghargai adanya perbedaan pendapat	0,951 $>$ 0,06	Reliabel
8	Bersikap saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja	0,951 $>$ 0,06	Reliabel

No	Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
9	Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,954 > 0,06	Reliabel
10	Berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru	0,954 > 0,06	Reliabel
11	Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0,951 > 0,06	Reliabel
12	Selalu berusaha bekerja efektif	0,952 > 0,06	Reliabel
13	Merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	0,953 > 0,06	Reliabel
14	Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama	0,953 > 0,06	Reliabel
15	Saling percaya terhadap sesama rekan kerja	0,954 > 0,06	Reliabel

Sumber: Data Primer Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas pada variabel Budaya Organisasi dengan *Cronbach Alpha* secara keseluruhan sebesar 0,956. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 dan dapat disimpulkan semua item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Reliabelitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	15

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Per Item Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Waktu istirahat yang diberikan cukup	0,948 > 0,06	Reliabel
2	Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	0,945 > 0,06	Reliabel
3	Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi	0,946 > 0,06	Reliabel
4	Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan	0,947 > 0,06	Reliabel

5	Lingkungan yang nyaman selama melakukan pekerjaan	0,944 > 0,06	Reliabel
6	Mendapatkan keamanan selama bekerja	0,946 > 0,06	Reliabel
7	Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja	0,943 > 0,06	Reliabel
8	Suasana kerja yang nyaman	0,945 > 0,06	Reliabel
9	Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	0,945 > 0,06	Reliabel
10	Pemberian reward bagi yang berprestasi	0,947 > 0,06	Reliabel
11	Pendapat dihargai dalam diskusi dan pengambilan keputusan	0,947 > 0,06	Reliabel
12	Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja	0,948 > 0,06	Reliabel
13	Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri	0,948 > 0,06	Reliabel
14	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit	0,945 > 0,06	Reliabel
15	Mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan	0,946 > 0,06	Reliabel

Sumber: Data Primer Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja dengan *Cronbach Alpha* secara keseluruhan sebesar 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 dan dapat disimpulkan semua item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk menguji variabel yang diteliti berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian ini penting karena jika terdapat data yang tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa digunakan. Variabel yang dianggap normal yaitu jika nilai residual lebih dari >0,05.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.37724300
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.071
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil tabel uji normalitas output diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogorov-smirnov Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,763 atau lebih besar dari 0,05 ($0,763 > 0,05$), yang artinya nilai residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen dan bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi, dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut :

1. Nilai Tolerance : jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai VIF : jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	17.588	6.261		2.809	.008		
	Budaya Organisasi	.693	.096	.782	7.205	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari hasil output tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance nya yaitu $1,000 > 0,10$ dan untuk nilai VIF nya yaitu $1,000 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yang artinya semua variabel dapat digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji koefisien korelasi *Glejser Test*. Metode uji *Glejser Test* ini yaitu meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.100	3.713		-.835	.410
	Budaya Organisasi	.091	.056	.272	1.623	.114

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari hasil output tabel uji heteroskedastisitas *Glejser Test* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi nya yaitu $0,114 > 0,05$ yang artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Deskriptif

4.5.1 Budaya Organisasi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Berikut merupakan hasil dari penyebaran angket kuesioner untuk variabel budaya organisasi kepada 35 responden yaitu karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kesadaran Diri

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai
“Menaati setiap peraturan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	8,6%
Setuju	4	15	60	42,8%
Sangat Setuju	5	17	85	48,6%
Jumlah		35	154	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah sangat setuju (skor 5) dengan 17 responden (48,6%), kemudian jawaban setuju (skor 4) dengan 15 responden (42,8%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 3 responden (8,6%).

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{154}{5 \times 35} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Menaati setiap peraturan yang berlaku” adalah 88% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	8,6%
Setuju	4	14	56	40%
Sangat Setuju	5	18	90	51,4%
Jumlah		35	155	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah sangat setuju (skor 5) dengan 18 responden (51,4%), kemudian jawaban setuju (skor 4) dengan 14 responden (40%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 3 responden (8,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{5 \times 35} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan” adalah 88,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha untuk memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	5,7%
Setuju	4	15	60	42,9%
Sangat Setuju	5	18	90	51,4%
Jumlah		35	156	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah sangat setuju (skor 5) dengan 18 responden (51,4%), kemudian jawaban setuju (skor 4) dengan 15 responden (42,9%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 2 responden (5,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{5 \times 35} \times 100\% = 89,1\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan” adalah 89,1% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

2. Keagresifan

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai
“Membuat rencana yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	5,7%
Setuju	4	16	64	45,7%
Sangat Setuju	5	17	85	48,6%
Jumlah		35	155	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah sangat setuju (skor 5) dengan 17 responden (48,6%), kemudian jawaban setuju (skor 4) dengan 16 responden (45,7%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 2 responden (5,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{5 \times 35} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Membuat rencana yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan” adalah 88,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai
“Berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	8,6%
Setuju	4	20	80	57,1%
Sangat Setuju	5	12	60	34,3%
Jumlah		35	149	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 20 responden (57,1%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 12 responden (34,3%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 3 responden (8,6%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\% = 85,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan” adalah 85,1% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai
“Merasa tertantang dengan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	6	8,6%
Kurang Setuju	3	6	18	17,1%
Setuju	4	17	68	48,6%
Sangat Setuju	5	9	45	25,7%
Jumlah		35	137	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 17 responden (48,6%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 9 responden (25,7%), jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 6 responden (17,1%) dan jawaban tidak setuju (skor 2) dengan 3 responden (8,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{5 \times 35} \times 100\% = 78,2\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Merasa tertantang dengan tugas tambahan” adalah 78,2% dan dikategorikan “Baik”.

3. Kepribadian

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Saling menghargai adanya perbedaan pendapat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	5,7%
Setuju	4	18	72	51,4%
Sangat Setuju	5	15	75	42,9%
Jumlah		35	153	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 18 responden (51,4%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 15 responden (42,9%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 2 responden (5,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{5 \times 35} \times 100\% = 87,4\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Saling menghargai adanya perbedaan pendapat” adalah 87,4% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai
“Bersikap saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	5,7%
Setuju	4	16	64	45,7%
Sangat Setuju	5	17	85	48,6%
Jumlah		35	155	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah sangat setuju (skor 5) dengan 17 responden (48,6%), kemudian jawaban setuju (skor 4) dengan 16 responden (45,7%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 2 responden (5,7%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{155}{5 \times 35} \times 100\% = 88,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Bersikap saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja” adalah 88,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai
“Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	24	22,9%
Setuju	4	17	68	48,6%
Sangat Setuju	5	10	50	28,5%
Jumlah		35	142	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 17 responden (48,6%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 10 responden (28,5%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 8 responden (22,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 35} \times 100\% = 81,1\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 81,1% dan dikategorikan “Baik”.

4. Performa

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai
“Berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	5	15	14,3%
Setuju	4	19	76	54,3%
Sangat Setuju	5	11	55	31,4%
Jumlah		35	146	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 19 responden (54,3%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 11 responden (31,4%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 5 responden (14,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{5 \times 35} \times 100\% = 83,4\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru” adalah 83,4% dan dikategorikan “Baik”.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai
“Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	8,6%
Setuju	4	15	60	42,8%
Sangat Setuju	5	17	85	48,6%
Jumlah		35	154	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah sangat setuju (skor 5) dengan 17 responden (48,6%), kemudian jawaban setuju (skor 4) dengan 15 responden (42,8%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 3 responden (8,6%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{154}{5 \times 35} \times 100\% = 88\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 88% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai
“Selalu berusaha bekerja efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	8,6%
Setuju	4	13	52	37,1%
Sangat Setuju	5	19	95	54,3%
Jumlah		35	156	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah sangat setuju (skor 5) dengan 19 responden (54,3%), kemudian jawaban setuju (skor 4) dengan 13 responden (37,1%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 3 responden (8,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{5 \times 35} \times 100\% = 89,1\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Selalu berusaha bekerja efektif” adalah 89,1% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

5. Orientasi Tim

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai
“Merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	7	21	20%
Setuju	4	15	60	42,9%
Sangat Setuju	5	13	65	37,1%
Jumlah		35	146	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 15 responden (42,9%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 13 responden (37,1%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 7 responden (20%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{5 \times 35} \times 100\% = 83,4\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim” adalah 83,4% dan dikategorikan “Baik”.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai
“Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	5,7%
Setuju	4	14	56	40%
Sangat Setuju	5	19	95	54,3%
Jumlah		35	157	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah sangat setuju (skor 5) dengan 19 responden (54,3%), kemudian jawaban setuju (skor 4) dengan 14 responden (40%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 2 responden (5,7%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{157}{5 \times 35} \times 100\% = 89,7\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama” adalah 89,7% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai
“Saling percaya terhadap sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	6	18	17,1%
Setuju	4	16	64	45,7%
Sangat Setuju	5	13	65	37,2%
Jumlah		35	147	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 16 responden (45,7%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 13 responden (37,2%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 6 responden (17,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Saling percaya terhadap sesama rekan kerja” adalah 84% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4. 28 Hasil dan Rata-Rata Indikator Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skor Total (%)	Rata-Rata Indikator (%)
Kesadaran Diri			
1	Menaati setiap peraturan yang berlaku	88%	88,5%
2	Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan	88,5%	
3	Berusaha untuk memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	89,1%	
Keagresifan			
4	Membuat rencana yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	88,5%	83,9%
5	Berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan	85,1%	
6	Merasa tertantang dengan tugas tambahan	78,2%	
Kepribadian			
7	Saling menghargai adanya perbedaan pendapat	87,4%	85,6%
8	Bersikap saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja	88,5%	
9	Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	81,1%	
Performa			
10	Berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru	83,4%	86,8%
11	Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	88%	
12	Selalu berusaha bekerja efektif	89,1%	
Orientasi Tim			
13	Merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	83,4%	85,7%
14	Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama	89,7%	
15	Saling percaya terhadap sesama rekan kerja	84%	
Rata-Rata		86,1%	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi yaitu sebesar 86,1%. Nilai tersebut berada pada interval 84% - 100%, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta termasuk kedalam kategori sangat baik.

Tabel 4.29 Hasil Statistik Variabel Budaya Organisasi

Statistics

Budaya Organisasi

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		64.63
Std. Error of Mean		1.339
Median		65.00
Mode		60 ^a
Std. Deviation		7.923
Variance		62.770
Range		30
Minimum		45
Maximum		75
Sum		2262

a. Multiple modes exist.
The smallest value is
shown

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-ratanya sebesar 64,63 dengan range 30 dan total skor 2262. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, dengan hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$Skor\ Teoritik = \frac{skor\ terendah (\Sigma\ Pertanyaan) + skor\ tertinggi (\Sigma\ Pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritik = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui skor rata-rata empirik yaitu sebesar 64,63 dan skor rata-rata teoritik yaitu sebesar 45. Didapatkan kesimpulan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat diartikan

bahwa Budaya Organisasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta termasuk dalam kategori baik ($64,63 > 45$).

4.5.2 Motivasi Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Berikut merupakan hasil dari penyebaran angket kuesioner untuk variabel motivasi kerja kepada 35 responden yaitu karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai
“Waktu istirahat yang diberikan cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	6	8,6%
Kurang Setuju	3	4	12	11,4%
Setuju	4	22	88	62,9%
Sangat Setuju	5	6	30	17,1%
Jumlah		35	136	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 22 responden (62,9%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 6 responden (17,1%), jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 4 responden (11,4%) dan jawaban tidak setuju (skor 2) dengan 3 responden (8,6%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{136}{5 \times 35} \times 100\% = 77,7\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Waktu istirahat yang diberikan cukup” adalah 77,7% dan dikategorikan “Baik”.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai
“Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	7	21	20%
Setuju	4	21	84	60%
Sangat Setuju	5	7	35	20%
Jumlah		35	140	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 21 responden (60%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 7 responden (20%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 7 responden (20%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{140}{5 \times 35} \times 100\% = 80\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan” adalah 80% dan dikategorikan “Baik”.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai
“Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2	2,8%
Kurang Setuju	3	8	24	22,9%
Setuju	4	21	84	60%
Sangat Setuju	5	5	25	14,3%
Jumlah		35	135	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 21 responden (60%), setelahnya jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 8 responden (22,9%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 5 responden (14,3%) dan jawaban tidak setuju (skor 2) dengan 1 responden (2,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{5 \times 35} \times 100\% = 77,1\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi” adalah 77,1% dan dikategorikan “Baik”.

2. Kebutuhan Keselamatan

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2	2,8%
Kurang Setuju	3	1	3	2,8%
Setuju	4	23	92	65,7%
Sangat Setuju	5	10	50	28,7%
Jumlah		35	147	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 23 responden (65,7%), setelahnya jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 10 responden (28,7%), kemudian jawaban kurang setuju (skor 3) dan tidak setuju (skor 2) dengan masing-masing 1 responden (2,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan” adalah 84% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai
“Lingkungan yang nyaman selama melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	12	11,4%
Setuju	4	23	92	65,7%
Sangat Setuju	5	8	40	22,9%
Jumlah		35	144	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 23 responden (65,7%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 8 responden (22,9%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 4 responden (11,4%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\% = 82,2\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Lingkungan yang nyaman selama melakukan pekerjaan” adalah 82,2% dan dikategorikan “Baik”.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai
“Mendapatkan keamanan selama bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	12	11,4%
Setuju	4	19	76	54,3%
Sangat Setuju	5	12	60	34,3%
Jumlah		35	148	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 19 responden (54,3%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 12 responden (34,3%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 4 responden (11,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\% = 84,5\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Mendapatkan keamanan selama bekerja” adalah 84,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	5	15	14,3%
Setuju	4	20	80	57,1%
Sangat Setuju	5	10	50	28,6%
Jumlah		35	145	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 20 responden (57,2%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 10 responden (28,6%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 5 responden (14,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{5 \times 35} \times 100\% = 82,8\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja” adalah 82,8% dan dikategorikan “Baik”.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai
“Suasana kerja yang nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	8,6%
Setuju	4	20	80	57,1%
Sangat Setuju	5	12	60	34,3%
Jumlah		35	149	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 20 responden (57,1%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 12 responden (34,3%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 3 responden (8,6%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\% = 85,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Suasana kerja yang nyaman” adalah 85,1% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai
“Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	5,7%
Setuju	4	26	104	74,3%
Sangat Setuju	5	7	35	20%
Jumlah		35	145	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 26 responden (74,3%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 7 responden (20%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 2 responden (5,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{5 \times 35} \times 100\% = 82,8\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan” adalah 82,8% dan dikategorikan “Baik”.

4. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian reward bagi yang berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	5,7%
Setuju	4	20	80	57,1%
Sangat Setuju	5	13	65	37,2%
Jumlah		35	151	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 20 responden (57,1%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 13 responden (37,2%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 2 responden (5,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 35} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Pemberian reward bagi yang berprestasi” adalah 86,2% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai
“Pendapat dihargai dalam diskusi dan pengambilan keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	2,9%
Setuju	4	25	100	71,4%
Sangat Setuju	5	9	45	25,7%
Jumlah		35	148	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 25 responden (71,4%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 9 responden (25,7%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 1 responden (2,9%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\% = 84,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Pendapat dihargai dalam diskusi dan pengambilan keputusan” adalah 84,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai
“Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	12	11,4%
Setuju	4	22	88	62,9%
Sangat Setuju	5	9	45	25,7%
Jumlah		35	145	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 22 responden (62,9%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 9 responden (25,7%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 4 responden (11,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{5 \times 35} \times 100\% = 82,8\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja” adalah 82,8% dan dikategorikan “Baik”.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	2,9%
Setuju	4	18	72	51,4%
Sangat Setuju	5	16	80	45,7%
Jumlah		35	155	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 18 responden (51,4%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 16 responden (45,7%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 1 responden (2,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{5 \times 35} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri” adalah 88,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai
“Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	8,6%
Setuju	4	21	84	60%
Sangat Setuju	5	11	55	31,4%
Jumlah		35	148	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 21 responden (60%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 11 responden (31,4%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 3 responden (8,6%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\% = 84,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit” adalah 84,5% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai
“Mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	5,7%
Setuju	4	24	96	68,6%
Sangat Setuju	5	9	45	25,7%
Jumlah		35	147	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari jawaban terbanyak adalah setuju (skor 4) dengan 24 responden (68,6%), kemudian jawaban sangat setuju (skor 5) dengan 9 responden (25,7%) dan jawaban kurang setuju (skor 3) dengan 2 responden (5,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawab responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, hasil perhitungan total tanggapan responden mengenai “Mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan” adalah 84% dan dikategorikan “Sangat Baik”.

Tabel 4.45 Hasil dan Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Total (%)	Rata-Rata Indikator (%)
Kebutuhan Fisiologis			
1	Waktu istirahat yang diberikan cukup	77,7%	78,2%
2	Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	80%	
3	Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi	77,1%	
Kebutuhan Keselamtana			
4	Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan	84%	83,5%
5	Lingkungan yang nyaman selama melakukan pekerjaan	82,2%	
6	Mendapatkan keamanan selama bekerja	84,5%	
Kebutuhan Sosial			
7	Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja	82,8%	83,5%
8	Suasana kerja yang nyaman	85,1%	
9	Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	82,8%	
Kebutuhan Penghargaan			
10	Pemberian reward bagi yang berprestasi	86,2%	84,5%
11	Pendapat dihargai dalam diskusi dan pengambilan keputusan	84,5%	
12	Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja	82,8%	
Kebutuhan Aktualisasi Diri			
13	Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri	88,5%	85,6%
14	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit	84,5%	
15	Mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan	84%	
Rata-Rata		83,06%	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 83,06%. Nilai tersebut berada pada interval 68% - 83%,

maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta termasuk kedalam kategori baik.

Tabel 4.46 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		62.37
Std. Error of Mean		1.187
Median		60.00
Mode		60
Std. Deviation		7.021
Variance		49.299
Range		29
Minimum		46
Maximum		75
Sum		2183

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-ratanya sebesar 62,37 dengan range 29 dan total skor 2183. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, dengan hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritik = \frac{skor\ terendah (\Sigma\ Pertanyaan) + skor\ tertinggi (\Sigma\ Pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritik = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui skor rata-rata empirik yaitu sebesar 64,63 dan skor rata-rata teoritik yaitu sebesar 45. Didapatkan kesimpulan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta termasuk dalam kategori baik (64,63 > 45).

4.6 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Uji koefisien korelasi *Rank Spearman* ini dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan pada variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja. Berikut merupakan

hasil uji koefisien korelasi *Rank Spearman* menggunakan SPSS 26 yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 47 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Budaya Organisasi	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.724**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	35	35
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.724**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan motivasi kerja sebesar 0,724. Hasil tersebut disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja termasuk ke dalam kategori kuat. Budaya organisasi pada penelitian ini memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika budaya organisasi sudah berjalan dengan baik di dalam perusahaan dan para karyawan mampu memahami dan mengimplementasikannya maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, pada penelitian ini budaya organisasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan motivasi kerja, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja.

4.7 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini uji hipotesis koefisien dilakukan dengan uji t, yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel independent secara individual dengan variabel dependent.

Mencari t-tabel

Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi 5% atau sama dengan 0,05 dan dengan derajat bebas (df) $n-2$. Untuk perhitungan t tabel yaitu $35 - 2 = 33$. Hasil yang diperoleh yaitu 1,69236.

Mencari t-hitung

Mencari nilai t hitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,724 \sqrt{\frac{35-2}{1-0,724^2}}$$

$$t = 0,724 \sqrt{\frac{33}{0,475824}}$$

$$t = 0,724 \sqrt{69,3534}$$

$$t = 0,724 \times 8,32$$

$$t = 6,023$$

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan

- Jika nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka tolak Ho dan terima Ha. Artinya ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.
- Jika nilai Sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel maka terima Ho dan tolak Ha. Artinya tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

Diketahui dari perhitungan diatas untuk nilai t tabel sebesar 1,69236 dan untuk nilai t hitung sebesar 6,023, maka t hitung > t tabel (6,023 > 1,692) yang artinya tolak Ho dan terima Ha. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

4.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan terhadap variabel Y.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.600	4.443

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Hasil dari hasil output analisis koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi dengan variabel motivasi kerja sebesar 0,611 atau sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.9 Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Budaya Organisasi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta termasuk ke dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 86,1%. Nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi yaitu pada indikator “Kesadaran Diri” dengan persentase 88,5% dan untuk nilai rata-rata tertinggi pada sub indikator “Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama” dengan persentase sebesar 89,7%. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah yaitu pada indikator “Keagresifan” dengan persentase 83,9%, dan untuk nilai rata-rata terendah pada sub indikator “Merasa tertantang dengan tugas tambahan” dengan persentase sebesar 78,2%.

2. Motivasi Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta termasuk ke dalam kategori baik dengan persentase sebesar 83,06%. nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi yaitu pada indikator “Kebutuhan Aktualisasi Diri” dengan persentase 85,6% dan untuk nilai rata-rata tertinggi pada sub indikator “Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri” dengan persentase sebesar 88,5%. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah yaitu pada indikator “Kebutuhan Fisiologis” dengan persentase 78,2% dan untuk nilai rata-rata terendah pada sub indikator “Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi” dengan persentase sebesar 77,1%.

3. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan di atas, hasil dari analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dipastikan bahwa terdapat korelasi antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi

diperoleh nilai sebesar 0,724. Maka dapat disimpulkan menurut Sugiyono (2019) nilai koefisien korelasi tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, yang artinya variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan variabel motivasi kerja karyawan.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk budaya organisasi yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim. Untuk indikator pada variabel motivasi kerja yaitu antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Salah satu indikator yang saling berhubungan adalah indikator kesadaran diri budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa ketika karyawan menyadari dan memahami budaya organisasi perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang tentunya akan berdampak pada hasil kerja mereka. Karena itu, budaya organisasi harus ditanamkan dengan baik di dalam diri karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membangun motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wanda (2015) berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan MNC TV. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardhani (2021) berdasar hasil analisis bahwa terdapat hubungan dengan kategori sangat kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan mengenai hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya organisasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 86,1% dengan nilai rata-rata indikator yang paling dominan yaitu kesadaran diri sebesar 88,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta adalah relatif sangat baik.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 83,06% dengan nilai rata-rata indikator yang paling dominan yaitu kebutuhan aktualisasi diri sebesar 85,6% sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta adalah relatif baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan dan bersifat kuat dengan nilai sebesar 61,1% dan sisanya sebesar 38,9% oleh variabel lain. .

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil analisis mengenai hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak terkait yaitu sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta sudah termasuk ke dalam kategori sangat baik, walaupun begitu masih terdapat kelemahan pada indikator keagresifan yang dimana para karyawan tidak merasa tertantang dengan adanya tugas tambahan. Saran dari penulis bagi pihak

manajemen perusahaan untuk memberikan rangsangan kepada karyawan agar mengeksplor dan menggali lebih jauh mengenai tugas-tugas yang diberikan agar dapat bekerja lebih maksimal.

2. Motivasi kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta sudah termasuk ke dalam kategori baik, walaupun begitu masih terdapat kekurangan pada indikator kebutuhan fisiologis yang dimana para karyawan merasa tingkat kebutuhan fisiologis bagi karyawan dan keluarga masih kurang terpenuhi. Saran dari penulis bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan kompensasi dan jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan keluarganya.
3. Budaya organisasi dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan persentase sebesar 0,724. Maka disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan variabel lain agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dinday, Indah, & Marisa. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 15-25.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Bandung: CAPS .
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handayani, R. (2016). Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dosen Tetap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila, Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 120-144.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irmayani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Kreitner dan Kinicki. (2016). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawardhani, A. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Gerbang Tol Sentul Selatan.
- Machando, C, & Davim, J. P. (2018). *Organizational Behaviour and Human Resource Management*. German: SpringerNature.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management (Edition 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Shane, & Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior : Emerging Knowledge and Practice For The Real World (5th ed)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Miftahul, Haedar, Rizal, Herlina, & Andi. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan *Correlation of Organizational Culture with Company Inovation. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 145-152.
- Rifa'i. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Utara.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan dan Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sardiman, A. (2019). *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedamaryanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawati, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Ar-Raudah Bandar Lampung.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2015). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Penamedia Group.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *JIUBJ : Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 104-112.
- Wanda, A. R. (2015). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan MNC TV.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widuri, V., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58.
- Winardi. (2016). *Motivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Yusuf, M. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan .
Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam, 81-96.

Zakiyatul, Achmad, & Sultoni. (2018). Hubungan Kualitas Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Pelayanan Prima Tenaga Administrasi Sekolah .
JAMP : Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 7-15.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadline Alimannisa Nazhiria
Alamat : Ciheuleut, Jl. Pakuan No. 71, RT/RW 04/09,
Kel. Baranangsiang, Kec. Bogor Timur,
Kota Bogor, 16143
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 09 Januari 2002
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Bantarjati 9
• SMP : SMPN 3 Bogor
• SMA : SMAN 1 Sukaraja
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 13 Juni 2024
Peneliti,

(Fadline Alimannisa Nazhiria)

LAMPIRAN

Lampiran 1 – KUESIONER



KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 1 JAKARTA

Oleh : Fadline Alimannisa Nazhiria

NPM : 021120121

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pakuan Bogor

Dalam penelitian ini, data yang Bapak/Ibu berikan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan tidak akan disalahgunakan. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi setiap pernyataan dengan teliti dan jujur.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pilihan anda.

Profil Responden

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

Usia : a. 21-25 Tahun b. 26-30 Tahun c. 31-35 Tahun d. >35 Tahun

Masa Kerja : a. 1-3 Tahun b. 4-7 Tahun c. >7 Tahun

Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan tanda (V) sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu, berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Menaati setiap peraturan yang berlaku					
2	Berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan					
3	Berusaha untuk memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Membuat rencana yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan					
6	Merasa tertantang dengan tugas tambahan					
7	Saling menghargai adanya perbedaan pendapat					
8	Bersikap saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja					
9	Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Berusaha berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru					
11	Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Selalu berusaha bekerja efektif					
13	Merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
14	Berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan komunikasi bersama					
15	Saling percaya terhadap sesama rekan kerja					

Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Waktu istirahat yang diberikan cukup					
2	Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan					
3	Tingkat kebutuhan fisiologis karyawan dan keluarga sudah terpenuhi					
4	Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan					
5	Lingkungan yang nyaman selama melakukan pekerjaan					
6	Mendapatkan keamanan selama bekerja					
7	Diterima dan diperlakukan dengan baik oleh sesama rekan kerja					
8	Suasana kerja yang nyaman					
9	Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan					
10	Pemberian reward bagi yang berprestasi					
11	Pendapat dihargai dalam diskusi dan pengambilan keputusan					
12	Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja					
13	Meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas diri					
14	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
15	Mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan					

Lampiran 3 – Uji Validitas

		Correlations															
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.759**	.784**	.669**	.621**	.316	.740**	.669**	.573**	.654**	.792**	.591**	.581**	.753**	.641**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.064	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.759**	1	.820**	.633**	.672**	.268	.783**	.707**	.628**	.638**	.759**	.625**	.627**	.713**	.500**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.120	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	.784**	.820**	1	.645**	.622**	.183	.809**	.724**	.603**	.744**	.784**	.636**	.532**	.726**	.522**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.293	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4	Pearson Correlation	.669**	.633**	.645**	1	.645**	.397*	.601**	.761**	.476**	.469**	.743**	.673**	.675**	.689**	.471**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.018	.000	.000	.004	.005	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5	Pearson Correlation	.621**	.672**	.622**	.645**	1	.585**	.697**	.724**	.497**	.469**	.621**	.724**	.674**	.757**	.616**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X6	Pearson Correlation	.316	.268	.183	.397*	.585**	1	.283	.343*	.557**	.226	.367*	.322	.644**	.296	.350*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.064	.120	.293	.018	.000		.099	.044	.001	.193	.030	.060	.000	.085	.039	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X7	Pearson Correlation	.740**	.783**	.809**	.601**	.697**	.283	1	.843**	.627**	.724**	.816**	.752**	.511**	.697**	.642**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.099		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X8	Pearson Correlation	.669**	.707**	.724**	.761**	.724**	.343*	.843**	1	.543**	.687**	.816**	.894**	.675**	.768**	.605**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X9	Pearson Correlation	.573**	.628**	.603**	.476**	.497**	.557**	.627**	.543**	1	.712**	.636**	.561**	.687**	.333	.485**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.002	.001	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.051	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X10	Pearson Correlation	.654**	.638**	.744**	.469**	.469**	.226	.724**	.687**	.712**	1	.654**	.624**	.532**	.441**	.604**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.005	.193	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.008	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X11	Pearson Correlation	.792**	.759**	.784**	.743**	.621**	.367*	.816**	.818**	.636**	.654**	1	.660**	.520**	.753**	.515**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X12	Pearson Correlation	.591**	.625**	.636**	.673**	.724**	.322	.752**	.894**	.561**	.624**	.660**	1	.734**	.675**	.672**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.060	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X13	Pearson Correlation	.581**	.627**	.532**	.675**	.674**	.644**	.511**	.675**	.687**	.532**	.520**	.734**	1	.520**	.591**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.001	.000		.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X14	Pearson Correlation	.753**	.713**	.726**	.689**	.757**	.296	.697**	.768**	.333	.441**	.753**	.675**	.520**	1	.641**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.085	.000	.000	.051	.008	.000	.000	.001		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X15	Pearson Correlation	.641**	.500**	.522**	.471**	.616**	.350*	.642**	.605**	.485**	.604**	.515**	.672**	.591**	.641**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.004	.000	.039	.000	.000	.003	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.840**	.837**	.832**	.791**	.829**	.539**	.868**	.889**	.756**	.762**	.862**	.841**	.806**	.802**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.806**	.770**	.456**	.473**	.510**	.660**	.546**	.492**	.333	.521**	.465**	.445**	.489**	.403*	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.004	.002	.000	.001	.003	.050	.001	.005	.007	.003	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.806**	1	.726**	.580**	.629**	.497**	.707**	.675**	.557**	.472**	.561**	.534**	.411*	.613**	.518**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.004	.000	.001	.014	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.770**	.726**	1	.470**	.698**	.668**	.637**	.576**	.492**	.406*	.446**	.333	.468**	.578**	.480**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.003	.015	.007	.050	.005	.000	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.456**	.580**	.470**	1	.814**	.461**	.646**	.548**	.471**	.623**	.512**	.542**	.500**	.497**	.578**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.004		.000	.005	.000	.001	.004	.000	.002	.001	.002	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.473**	.629**	.698**	.814**	1	.710**	.734**	.741**	.657**	.671**	.524**	.456**	.478**	.682**	.589**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.004	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.510**	.497**	.668**	.461**	.710**	1	.622**	.592**	.633**	.507**	.481**	.368*	.537**	.622**	.634**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.005	.000		.000	.000	.000	.002	.003	.030	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.660**	.707**	.637**	.646**	.734**	.622**	1	.722**	.762**	.578**	.542**	.625**	.477**	.596**	.683**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.546**	.675**	.576**	.548**	.741**	.592**	.722**	1	.655**	.593**	.584**	.458**	.444**	.639**	.471**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.008	.008	.000	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	.492**	.557**	.492**	.471**	.657**	.633**	.762**	.655**	1	.657**	.590**	.623**	.519**	.683**	.673**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.003	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	.333	.472**	.406*	.623**	.671**	.507**	.578**	.593**	.657**	1	.668**	.456**	.478**	.547**	.551**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.050	.004	.015	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.006	.004	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	.521**	.561**	.446**	.512**	.524**	.481**	.542**	.584**	.590**	.668**	1	.784**	.492**	.619**	.497**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.002	.001	.003	.001	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	.465**	.534**	.333	.542**	.456**	.368*	.625**	.458**	.623**	.456**	.784**	1	.426*	.397*	.460**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.050	.001	.006	.030	.000	.006	.000	.006	.000		.011	.018	.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y13	Pearson Correlation	.445**	.411*	.468**	.500**	.478**	.537**	.477**	.444**	.519**	.478**	.492**	.426*	1	.579**	.596**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.007	.014	.005	.002	.004	.001	.004	.008	.001	.004	.003	.011		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y14	Pearson Correlation	.489**	.613**	.578**	.497**	.682**	.622**	.596**	.639**	.683**	.547**	.619**	.397*	.579**	1	.777**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.018	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y15	Pearson Correlation	.403*	.518**	.480**	.578**	.589**	.634**	.683**	.471**	.673**	.551**	.497**	.460**	.596**	.777**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.002	.005	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.745**	.816**	.774**	.751**	.852**	.766**	.867**	.800**	.807**	.725**	.752**	.677**	.672**	.798**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 – Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	60.2286	54.534	.813	.952
X2	60.2000	54.518	.809	.952
X3	60.1714	55.087	.806	.952
X4	60.2000	55.518	.760	.953
X5	60.3714	55.123	.802	.952
X6	60.7143	55.975	.453	.962
X7	60.2571	54.903	.847	.951
X8	60.2000	54.576	.871	.951
X9	60.5714	54.605	.713	.954
X10	60.4571	55.197	.723	.954
X11	60.2286	54.299	.839	.951
X12	60.1714	54.440	.814	.952
X13	60.4571	53.785	.769	.953
X14	60.1429	55.361	.772	.953
X15	60.4286	54.840	.696	.954

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	58.4857	41.610	.687	.948
Y2	58.3714	42.358	.782	.945
Y3	58.5143	42.257	.729	.946
Y4	58.1714	43.029	.708	.947
Y5	58.2571	42.667	.827	.944
Y6	58.1429	42.773	.723	.946
Y7	58.2286	41.829	.841	.943
Y8	58.1143	42.810	.765	.945
Y9	58.2286	43.946	.781	.945
Y10	58.0571	43.703	.682	.947
Y11	58.1429	44.361	.719	.947
Y12	58.2286	43.946	.626	.948
Y13	57.9429	44.350	.625	.948
Y14	58.1429	42.950	.764	.945
Y15	58.1714	43.911	.725	.946