

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo

Rizka Novianty Haninda ⁽¹⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi; Universitas Yos Soedarso; rizkanoviantyhaninda@gmail.com

Rekza Yan Hermawan ⁽²⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi; Universitas Yos Soedarso; rekzahermawan01@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on the motivation of employees of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk in Sidoarjo. The method in this research is descriptive method. The population in this study were all employees of PT Telkom Telekomunikasi Indonesia, Tbk in Sidoarjo, with a sample of 95 employees. The simple linear regression equation obtained is, namely: $\hat{Y} = 3.678 + 0.102 X$, a positive coefficient means that there is a positive relationship between organizational culture and employee motivation. If organizational culture increases employee motivation will also increase. While the strength of the relationship between organizational culture and employee motivation with a coefficient (R) of 0.102, which means the relationship between organizational culture and employee motivation at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Sidoarjo Region can be said to show a very weak relationship. And for the determination coefficient R^2 , organizational culture in influencing employee motivation has a value of 1% and the remaining 99% is influenced by other variables outside this study. By using the feasibility test model F calculate $<F \text{ table } (0.982 < 3.94)$ so that H_a is rejected and the probability value (sig) is $0.324 > 0.05$. It means that a simple linear regression model cannot be used to predict employee motivation which is influenced by organizational culture.

Keywords: Organizational Culture; Employee Motivation; PT Telekomunikasi Indonesia; Tbk Sidoarjo Region.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo, dengan sampel sebanyak 95 orang karyawan. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu: $\hat{Y} = 3,678 + 0,102 X$, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi karyawan. Jika budaya organisasi meningkat motivasi karyawan juga akan meningkat. Sedangkan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan dengan koefisien (R) bernilai 0,102 yang berarti hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Dan untuk koefisien Determinasi R^2 , budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi karyawan memiliki nilai sebesar 1% dan sisanya sebesar 99% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F hitung $< F \text{ tabel } (0,982 < 3,94)$ sehingga H_a ditolak dan nilai probabilitas (sig) adalah $0,324 > 0,05$. Berarti model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Motivasi Karyawan; PT Telekomunikasi Indonesia; Tbk Area Wilayah Sidoarjo

Latar Belakang

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52,09%, sedangkan 47,91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode "TLK". Dalam upaya bertransformasi menjadi digital telecommunication company, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (customer-oriented). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih lean (ramping) dan agile (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi legacy yang sudah ada sebelumnya. Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani 4 segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen. Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi: Merencanakan, membangun, menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan atau menjual/menyewakan dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan. Merencanakan, mengembangkan, menyediakan, memasarkan atau menjual dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki peran ganda sebagai bisnis yang harus menghasilkan laba dan di lain pihak sebagai penunjang pembangunan, yang menuntut PT Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk memiliki kinerja yang lebih baik untuk kepentingan pelanggannya. Untuk itu peningkatan terus menerus harus dilakukan, karena selama ini banyak keluhan, pengaduan (complain) dari para pelanggan yang digunakan terhadap fasilitas PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dalam rangka menyediakan jasa telekomunikasi. Di Indonesia yang terdiri dari 33 provinsi terdapat wilayah-wilayah PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang salah satunya terletak di Sidoarjo Jawa Timur. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk mempunyai beberapa macam produk yang ditawarkan kepada pelanggan seperti :

1. Udocter
2. IndiHome
3. Wifi.id
4. UseeTV
5. Melon
6. Belanja.com
7. T-money

Namun dari beberapa produk tersebut, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo melayani dua jenis produk, yaitu Home Service (indihome) dan Personal Service (wifi.id). Home Service (indihome) dan Personal Service (wifi.id) merupakan produk baru yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas yang diberikan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk kepada konsumennya di mana selalu mencoba yang terbaik kepada pelanggan. Namun ternyata di lapangan masih ditemukan beberapa keluhan dari pelanggan terhadap layanan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Adapun jumlah karyawan menurut bagian pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
PT Telekomunikasi Indoensia Tbk Area Wilayah Sidoarjo Jumlah karyawan Menurut Bagian Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<i>Manager Customer Care</i>	1	1,05
2	<i>Account Manager</i>	1	1,05
3	<i>Assistant Manager Sales and Customer Care</i>	4	4,21
4	<i>Assistant Manager Debt Mgt</i>	1	1,05
5	<i>Supervisor Plasa Sintang</i>	1	1,05
6	<i>Assistant Manager Customer Handling</i>	1	1,05
7	<i>Supervisor Site Operation and POJ Sintang</i>	1	1,05
8	<i>Off 1 Cash Bank</i>	1	1,05
9	<i>Assistant Manager Data Center and Civil, Mechanical, and Electrical</i>	1	1,05
10	<i>Supervisor Plasa Singkawang</i>	1	1,05
11	<i>Assistant Manager Operation and Maintenance</i>	4	4,21
12	<i>Off 2 OM Civil, Mechanical, and Electrical</i>	1	1,05
13	<i>Senior Access Network, Supervisory Mempawah</i>	3	3,15
14	<i>Off 3 Quality of Service and Service Level Guarantee</i>	1	1,05
15	<i>Off 3 Plasa Sungai Pinyuh</i>	1	1,05
16	<i>Assistant Manager TGroup, Fullfillment and Assurance</i>	1	1,05
17	<i>Off 1 Command Control</i>	1	1,05
18	<i>Off 2 Dealer Management</i>	1	1,05
19	<i>Off 2 Access Partnership</i>	1	1,05
20	<i>Assistant Manager Logistic and Legal</i>	1	1,05
21	<i>Kakandatel Singkawang</i>	1	1,05
22	<i>Assistant Manager Security and Safety</i>	1	1,05
23	<i>Off 2 Monitoring and Evaluation Project</i>	1	1,05
24	<i>Assistant Manager Community, Development Center</i>	1	1,05
25	<i>Assistant Manager Human Resources</i>	1	1,05
26	<i>Manager Network Area</i>	1	1,05
27	<i>Supervisor Area Bengkayang</i>	1	1,05
28	<i>Supervisor Area Nangapinoh</i>	1	1,05
29	<i>Off 3 Plasa Balai Karang</i>	1	1,05
30	<i>Off 3 Customer Care</i>	1	1,05
31	<i>Supervisor Area Ngabang</i>	1	1,05

32	<i>Supervisor Area Plasa Mempawah</i>	1	1,05
33	<i>Off 2 Network Performance</i>	1	1,05
34	<i>Supervisor Area Sambas</i>	1	1,05
35	<i>Assistant Manager OM NW Element</i>	1	1,05
36	<i>Manager Business, GOVT and Enteerprise Service</i>	1	1,05
37	<i>Assistant Manager Business, GOVT and Enteerprise Service</i>	1	1,05
38	<i>Manager Customer Access Network</i>	1	1,05
39	<i>Off 3 Plasa Sekadau</i>	1	1,05
40	<i>Off 2 Inbound and Outbound Channel</i>	1	1,05
41	<i>Supervisor Area Balai Karangan</i>	1	1,05
42	<i>Off 2 Customer Access Network Fullfillment</i>	1	1,05
43	<i>Assistant Manager OM Radio and MUX</i>	1	1,05
44	<i>Supervisor Site Operation and POJ Singkawang</i>	1	1,05
45	<i>Assistant Manager Deployment and CAPEX MGT</i>	1	1,05
46	<i>Off 2 Cash Bank</i>	1	1,05
47	<i>Assistant Manager Access Maintenance</i>	1	1,05
48	<i>Kakandatel Ketapang</i>	1	1,05
49	<i>Assistant Manager OM Switching</i>	1	1,05
50	<i>Assistant Manager BGES Sales Engineer</i>	1	1,05
51	<i>Assistant Manager Service Assurance</i>	1	1,05
52	<i>Manager Access and Service Operation</i>	1	1,05
53	<i>Assistant Manager OM IP Network</i>	1	1,05
54	<i>Kakandatel Sintang</i>	1	1,05
55	<i>Assistant Manager Customer, Access Network Assurance</i>	1	1,05
56	<i>Assistant Manager Home Service 1</i>	1	1,05
57	<i>Assistant Manager Customer, Access Network Fullfillment</i>	1	1,05
58	<i>Kakandatel Mempawah</i>	1	1,05
59	<i>Manager Logistic and General Support</i>	1	1,05
60	<i>Assistant Manager Retention Loyalty</i>	1	1,05
61	<i>Assistant Manager Witel, Opration Center</i>	1	1,05
62	<i>Manager WAR Room</i>	1	1,05
63	<i>Manager Payment Collection</i>	1	1,05
64	<i>GM Witel Kalbar</i>	1	1,05
65	<i>Kakandatel Sanggau</i>	1	1,05

66	Manager Wholesale Access Network	1	1,05
67	Manager Access Data Management	1	1,05
68	Manager Human Resources and Community Development Center	1	1,05
69	Manager Comsumer Service	1	1,05
70	Assistant Manager Access Data Management	1	1,05
71	Account Manager	1	1,05
72	Manager Access Optima and Maintenance	1	1,05
73	Off 2 Sales	1	1,05
74	Assistant Manager Personal Sevice	1	1,05
75	Off 2 OM Transport	1	1,05
76	Junior Account Manager 1	1	1,05
77	Off 2 Accesss Design and RAB	1	1,05
78	Off 3 Data Customer	1	1,05
79	Off 3 World Ocean Conference 24/7	1	1,05
80	Junior Account Manager 2	1	1,05
81	Supervisor Area Putussibau	1	1,05
82	Off 3 Sales	6	6,32
Total jumlah karyawan		95	100,00

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo, 2019

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan paling banyak bagian Off 3 Sales dengan persentase 6,32 %. Selanjutnya data lain yang disajikan yaitu Tabel 1.2 mengenai jumlah karyawan berdasarkan tingkat Pendidikan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Wilayah Sidoarjo Tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.2

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Wilayah Sidoarjo Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Pascasarjana /S2	13	14
2.	Sarjana /S1	37	39
3.	Diploma III	19	20
4.	Diploma II	16	17
5.	SMA	10	11
Jumlah		95	100

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar (39%) karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo berpendidikan Sarjana /S1. Adapun nilai kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dari Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Wilayah Sidoarjo Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan Tahun 2018-2020

No	Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)
1	2018	84,69	-
2	2019	85,39	0,83
3	2020	85,83	0,52

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo (data olahan), 2022

Pada Tabel 1.3 memperlihatkan nilai rata-rata kinerja karyawan dari Tahun 2018 ke 2020 naik sebesar 0,83% dan dari Tahun 2019 ke Tahun 2020 naik sebesar 0,52%.

Selanjutnya Tabel 1.4 disajikan data tingkat absensi dari Tahun 2018 sampai dengan 2020 PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Wilayah Sidoarjo Angka Kemangkiran Karyawan Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HKxJK	Absensi			Jumlah Absensi	Angka Kemangkiran (%)
				Sakit	Izin	Tanpa Alasan		
2018	214	95	20.330	22	24	27	73	0,36
2019	215	95	20.425	28	21	21	70	0,34
2020	215	95	20.425	18	13	3	34	0,17

Sumber : PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo (data olahan), 2022

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Sumber: Umar (1998:161)

Keterangan:

AK = angka kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = jumlah hari kerja tiap periode

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa angka kemangkiran mengalami penurunan sebesar 5,56% pada Tahun 2018 ke 2019, namun pada Tahun 2020 mengalami penurunan 50,00% dari tahun sebelumnya.

Selanjutnya pada Tabel 1.5 disajikan data jumlah pelanggaran disiplin karyawan berdasarkan kelompok pelanggaran disiplin PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo Tahun 2018 sampai 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.5

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Wilayah Sidoarjo Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan pelanggaran disiplin (orang)			Jumlah pelanggaran	Naik/ Turun (%)
		Ringan	Sedang	Berat		
2015	95	14	7	0	21	-
2016	95	12	5	0	17	(19,05)
2017	95	7	4	0	11	(35,30)

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo (data olahan), 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran pada Tahun 2018 ke Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 19,05 %. Pada Tahun 2020 pelanggaran disiplin kerja mengalami penurunan lagi sebesar 35,30% dari tahun sebelumnya. Selanjutnya pada Tabel 1.6 disajikan Budaya Organisasi di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo Tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.6

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Wilayah Sidoarjo Budaya Organisasi Tahun 2020

No.	Budaya Organisasi	
1.	<i>Integrity</i> (Integritas)	Jujur berperilaku positif serta mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.
2.	<i>Enthusiasm</i> (antusiasme)	Bersemangat, gembira dan bersungguh – sungguh dalam bekerja untuk menjadi yang terbaik.
3.	<i>Totality</i> (totalitas)	Berkomitmen berdedikasi dan terus mengembangkan diri untuk memberikan nilai lebih pada pekerjaan.
4.	<i>Solid</i> (Padu)	Saling percaya dan bekerja sama untuk mewujudkan visi bersama.
5.	<i>Speed</i> (Kecepatan)	Gesit proaktif memberikan yang terbaik.
6.	<i>Smart</i> (Pintar)	Memahami tujuan, menetapkan prioritas dan mencari cara baru secara kreatif inovatif.
7.	<i>Imagine</i> (Berpemikiran)	Berorientasi jangka panjang/visioner, memiliki target yang menantang dan antisipasi resiko.
8.	<i>Focus</i> (Fokus)	Mengutamakan yang utama, menetapkan <i>Quick Wins</i> dan mengoptimalkan sumber daya.
9.	<i>Action</i> (Tindakan)	Mengimplementasikan rencana, melakukan evaluasi serta perbaikan berkelanjutan.

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo, 2022

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo berjumlah 9 budaya organisasi yang berjudul “The Telkom Ways”.

Menurut Pearce dan Robinson dalam Edison et al. (2017 : 117) bahwa : Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang-sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian memengaruhi perilaku seseorang, asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan memengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu. Menurut Robbins dalam Wibowo (2018 : 15) : “Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak”. Budaya organisasi yang kuat, memiliki disiplin dan loyalitas yang tinggi yang sangat menghargai norma-norma, nilai-nilai, simbol-simbol, dan saling menghormati sesama karyawan serta ketaatan terhadap atasan. Budaya organisasi memiliki kepribadian kuat yang memengaruhi perilaku individu, baik didalam maupun di luar perusahaan. Menurut Gibson dalam Kadarisman (2012 : 275) : “Motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku”.

Menurut Hartono dalam Tannady (2017 : 188) : “Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dari organisasi, di mana hal ini dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individual”. Motivasi sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing. Dari data uraian permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Wilayah Sidoarjo”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Instansi
Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan motivasi karyawan.
- 2) Bagi Penulis
Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman lebih terhadap materi yang didapat.
- 3) Bagi Almamater
Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

Metode

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo adalah penelitian deskriptif. Menurut Suryani dan Hendrayadi (2015 : 109) Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan situasi atau kejadian yang terjadi. Tujuan utama dari penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran akurat dari sebuah data, menggambarkan suatu proses, mekanisme, atau hubungan antar kejadian. Dalam penelitian di sebuah perusahaan, penelitian deskriptif dapat menggambarkan karakteristik karyawan seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan berbagai karakteristik lainnya yang ingin dipelajari.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2015 : 16) : "Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan". Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Sugiyono dalam Siregar (2015 : 18) : "Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara". Di dalam penelitian ini, penulis mewawancarai karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo yang merupakan *Assistant Manager Human Resource* dan *Off 2 Customer Access Network Fulfillment* di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo . Adapun hal-hal yang ditanyakan dalam wawancara adalah mengenai Budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam Siregar (2015 : 21) "Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada".

Kuesioner disebarakan kepada semua karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015 : 16) : "Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya". Data sekunder yang diperoleh dari PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo meliputi data jumlah karyawan menurut bagian, data kinerja karyawan, data jumlah karyawan berdasarkan pendidikan, data pelanggaran disiplin, data absensi karyawan, dan budaya organisasi.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Bungin dalam Siregar (2015 : 30) : "Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo pada Tahun 2018

yang berjumlah 95 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut Siregar (2015 : 30) : “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2015:156) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo pada Tahun 2018 yang berjumlah 95 orang karyawan.

4. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2015 : 22) : “Skala pengukuran data adalah merupakan prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2015 : 25) : “Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Alternatif Jawaban Responden

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien Determinasi (R²), dan uji kelayakan model (uji-F). sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Azwar dan Soegiyono dalam Siregar (2015 : 47) menyatakan bahwa : “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3”. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen). Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten bila digunakan untuk mengukur obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha*. Menurut Siregar (2013 : 57) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014 : 153) : "Uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel harus berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Software SPSS 23.00 for Windows.

Hasil dan Pembahasan**A. Karakteristik Responden**

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 95 orang, yaitu seluruh Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, penghasilan rata-rata, lama bekerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Perempuan	10	10,53
2.	Laki-laki	85	89,47
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan persentase 89,47%.

2) Usia Responden

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Rentang usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	21 – 30 tahun	5	5,26
2.	31 – 40 tahun	14	14,74
3.	41 – 50 tahun	70	73,68
4.	51 – 60 tahun	6	6,32
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 41 sampai dengan 50 tahun dengan persentase 73,68%.

3) Pendidikan Responden

Berikut ini dapat dilihat karakteristik responden menurut pendidikan pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Pascasarjana /S2	13	13,68
2.	Sarjana /S1	37	38,95
3.	Diploma III	19	20,00
4.	Diploma II	16	16,84
5.	SMA	10	10,53
Jumlah		95	100

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar (38,95%) responden berpendidikan Sarjana /S1.

4) Jabatan Responden

Untuk mengetahui jabatan responden dapat dilihat pada Tabel 1.1. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat sebagian besar responden memiliki Jabatan *Off 3 Sales* dengan presentase 6,32%.

5) Penghasilan Rata-rata Responden

Untuk mengetahui penghasilan rata-rata responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.4
Penghasilan Rata-rata Responden

No.	Penghasilan Rata-rata (Rupiah)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	8.000.000 – 17.999.999	24	25,26
2.	18.000.000 – 27.999.999	68	71,58
3.	28.000.000 – 37.999.999	3	3,16
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpenghasilan rata-rata per bulan antara Rp 18.000.000,00 – Rp 27.999.999,00 dengan persentase 71,58%.

6) Lama Bekerja Responden

Untuk mengetahui lama bekerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 5	5	5,26
2.	6 – 10	8	8,42
3.	11 – 15	15	15,79

4.	16 - 20	25	26,32
5.	21 - 25	42	44,21
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 21 (dua puluh satu) sampai 25 (dua puluh lima) tahun dengan dengan persentase 44,21%.

7) Status Perkawinan Responden

Untuk mengetahui status perkawinan responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.6
Status Perkawinan Responden

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Belum Kawin	7	7,37
2.	Kawin	88	92,63
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah kawin dengan persentase 92,63%.

8) Jumlah Tanggungan Responden

Untuk mengetahui jumlah tanggungan responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.7
Jumlah Tanggungan Responden

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	0	7	7,37
2.	1 – 2	27	28,42
3.	3 – 4	50	52,63
4.	5 – 6	11	11,58
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tanggungan 3 (tiga) sampai 4 (empat) orang dengan persentase mencapai 52,63%.

A. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkorelasi (*corrected item-total correlation*). Cara pengujiannya adalah dengan mengkorelasikan setiap

skor pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya kemudian baru diputuskan validitasnya dengan membandingkan nilai korelasi hitung (r hitung) dengan r tabel. Kriteria keputusannya adalah r hitung $>$ r tabel ($\alpha = 5\%$, $n = 95$), maka didapat r tabel sebesar 0,202 jadi pertanyaan/ Pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung \leq r tabel ($\alpha = 5\%$, $n = 95$), maka didapat r tabel sebesar 0,202 jadi instrumen dikatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas pertanyaan yang didapat dari kuesioner dalam variabel Budaya organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Item	r hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,642	0,202	Valid
2	Pernyataan 2	0,576	0,202	Valid
3	Pernyataan 3	0,701	0,202	Valid
4	Pernyataan 4	0,798	0,202	Valid
5	Pernyataan 5	0,393	0,202	Valid
6	Pernyataan 6	0,798	0,202	Valid
7	Pernyataan 7	0,646	0,202	Valid
8	Pernyataan 8	0,646	0,202	Valid
9	Pernyataan 9	0,683	0,202	Valid
10	Pernyataan 10	0,606	0,202	Valid
11	Pernyataan 11	0,591	0,202	Valid
12	Pernyataan 12	0,494	0,202	Valid
13	Pernyataan 13	0,486	0,202	Valid
14	Pernyataan 14	0,467	0,202	Valid
15	Pernyataan 15	0,798	0,202	Valid
16	Pernyataan 16	0,798	0,202	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.8 menunjukkan nilai r hitung dari 16 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji validitas pertanyaan yang didapat dari kuesioner dalam variabel motivasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Karyawan (Y)

No	Item	r hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,320	0,202	Valid
2	Pernyataan 2	0,552	0,202	Valid
3	Pernyataan 3	0,465	0,202	Valid
4	Pernyataan 4	0,383	0,202	Valid
5	Pernyataan 5	0,558	0,202	Valid
6	Pernyataan 6	0,554	0,202	Valid

7	Pernyataan 7	0,604	0,202	Valid
8	Pernyataan 8	0,364	0,202	Valid
9	Pernyataan 9	0,525	0,202	Valid
10	Pernyataan 10	0,568	0,202	Valid
11	Pernyataan 11	0,500	0,202	Valid
12	Pernyataan 12	0,367	0,202	Valid
13	Pernyataan 13	0,487	0,202	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dari 13 pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel motivasi karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsisten skor dan stabilitas data dari instrumen penelitian dan bisa juga dikatakan reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak untuk responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha*. Untuk menguji reliabilitas dalam pertanyaan dalam variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X)

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,901	16

Sumber: Data Olahan, 2018

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60. Pada Tabel 4.10 diketahui bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,901. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai variabelnya lebih besar dari 0,60 atau $0,901 > 0,60$. Selanjutnya untuk mengetahui nilai reliabilitas pertanyaan dalam variabel motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,720	13

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,720. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai variabelnya lebih besar dari 0,60 atau $0,720 > 0,60$.

c. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153): "Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal

atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas pada pertanyaan dalam variabel budaya organisasi dan motivasi karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,32843877
Most Extreme Differences	Absolute	0,059
	Positive	0,059
	Negative	-0,031
Test Statistic		0,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data. Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.12 menunjukkan angka signifikansi uji Kolmogorov- Smirnov pada variabel budaya organisasi (X) terhadap motivasi karyawan (Y) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terikat (dependent atau variabel kriterian =Y), dengan variabel bebas atau independent =X). Regresi linier dalam penelitian ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu motivasi karyawan, dengan memperhitungkan nilai variabel bebas yaitu Budaya Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 23.00.

Berikut hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Estimasi Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,678	0,440	0,102	8,353	0,000
Budaya Organisasi	0,102	0,103		0,991	0,324

- a. Dependent Variable: Motivasi karyawan Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada Tabel 4.14 di atas maka dapat ditulis persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang menunjukkan hubungan budaya organisasi (X) dan motivasi karyawan (Y) adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 3,678 + 0,102 X$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan hubungannya adalah sebagai berikut: Angka-angka ini dapat diartikan konstanta sebesar 3,678 artinya jika budaya organisasi

(X) nilainya adalah 0 (nol), maka motivasi karyawan (Y) nilainya 3,678 sedangkan koefisien variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,102 artinya jika nilai budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai motivasi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,102 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi karyawan yang berarti jika budaya organisasi meningkat maka motivasi karyawan juga akan meningkat.

e. Koefisien Analisis Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara budaya organisasi terhadap motivasi karyawan. Besarnya nilai koefisien linier korelasi (R) berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan aplikasi *software* SPSS versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,102	0,010	0,000	0,33020

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi karyawan Sumber: Data Olahan, 2018

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,102. Untuk mengetahui kuatnya hubungan nilai koefisien korelasi maka digunakan tabel pedoman (r) korelasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat rendah. Artinya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi karyawan sangat rendah.

f. Koefisien Analisis Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R² yang semakin besar menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo. Pengaruh tersebut dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R² yang diperoleh adalah sebesar 0,010, artinya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo adalah sebesar 1% dan sisanya sebesar 99% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

g. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi mengenai motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo.

Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Kriterianya adalah Ho ditolak apabila F hitung > F tabel, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Adapun langkah-langkah uji kelayakan model (Uji F) adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis penelitian

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2) Nilai F hitung dan F table

Untuk mengetahui Nilai F hitung hasil estimasi regresi kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Nilai F hitung Hasil Estimasi (ANOVA^b)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	0,107	1	0,107	0,982	0,324 ^b
Residual	10,140	93	0,109		
Total	10,247	94			

a. Dependent Variable: Motivasi karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Sumber: Data Olahan, 2018

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 41-50 tahun, berpendidikan S1, jabatan *Off 3 Sales*, berpenghasilan rata-rata Rp.18.000.000,00 - Rp.27.999.999,00 lama bekerja 21-25 tahun, kawin dan memiliki tanggungan 3-4 orang.
- Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu: $\hat{Y} = 3,678 + 0,102 X$, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi karyawan. Sedangkan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan dengan koefisien (R) bernilai 0,102 yang berarti hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Dan untuk koefisien Determinasi R², budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi karyawan memiliki nilai sebesar 1% dan sisanya sebesar 99% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F hitung < F tabel (0,982 < 3,94) sehingga Ha ditolak dan nilai probabilitas (sig) adalah 0,324 > 0,05. Berarti model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- _____. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

3. Edison, Emron, Yahya Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
4. Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 2.
5. Hubungannya Dengan Safety Behavior Di Industri Beton Pracetak. *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi SNST*, Vol. 1 No. 1.
6. Ita Purnama, M. Riszky Araffah. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Setda Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2.
7. Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
8. Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). Vol. 1 No. 1, Bisma Cendekia.
9. Lusiana Pane, Rini Dharmastit. (2019). Persepsi Iklim Keselamatan dan
10. Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
11. Maslukhan, Farid. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Surakarta. *Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 1-10.
12. Opan Arifudin. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 4 No. 2.
13. Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
14. Rivai. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
15. Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia Group, Jakarta.
16. Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
17. Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif*. Prenadamedia Group, Jakarta.
18. Suwatno dan Priansa D. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
19. Tania, Nila. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta. *Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 1 – 15
20. Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert, Yogyakarta. Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
21. Umar Husein. 1998. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
22. Wibowo. 2018. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
23. Yuliana, Arwin, Jean Dwi Pratiwi. (2020). Dampak Gaji dan Gaya.
24. Wijayanto, A. (2019). Pengaruh Variabel Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Pasta Gigi Pepsodent PT. Unilever Indonesia, TBK. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 83-94.
25. Wijayanto, A., & Armadani, S. P. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERMINTAAN PERUMAHAN TIPE CLUSTER DI KOTA SIDOARJO. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(2), 66-72.
26. Budiyanto, A. P. S., & Rusdiyanto, W. H. (2021). The Capital Adequacy Ratio And The Loan To Deposit Ratio Influence On The Price Of Banking Companies: Evidence From Indonesia. *Multicultural Education*, 7(6).
27. Wijayanto, A., Winarni, E., & Mahmudah, D. S. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Lingkungan. *Yos Soedarso Economics Journal*, 3(1), 99-136.
28. Rumpoko, H., & Sidik, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Insan Krida Utama. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 29-33.

29. Rumpoko, H., & Larasati, K. P. (2020). Hubungan Brand Equity Terhadap Keputusan Membeli Produk Pada Mahasiswa Universitas Yos Soedarso (Uniyos). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(1), 48-54.
30. Rumpoko, H., & Darory, I. (2021). Eksistensi Lembaga Keuangan Mikro dan Implikasinya Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada LKM Citra Abadi Desa Sidojungkung Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(2), 19-30.
31. Budiyanto, E., Airlangga, I. B., & Mahsun, A. (2019). PENGARUH E-SERVICE QUALITY DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(2), 37-47.
32. Budiyanto, E., & Indriyani, N. D. (2020). Analisis Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Produk Pada Toko Roti di Surabaya. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(3), 56-62.
33. Budiyanto, E., & Batmanlussy, D. A. (2021). Pengaruh Pelayanan dan Prosedur Perbankan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Mengambil Kredit Pada BPR Hasil Jaya Sentosa Surabaya. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(2), 31-48.
34. Budiyanto, E. (2022). THE INFLUENCE OF LIQUIDITY, INTEREST RATE, AND COMPANY VALUE ON PT GUDANG GARAM TBK'S STOCK PRICE, 2011-2019. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 7(2), 210-216.
35. Winarni, E., & Jamiyanto, N. (2019). PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK JASA PADA VILLA XYZ MALANG. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 12-19.
36. Winarni, E., & Alfian, M. S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Frekuensi Kunjungan Wisatawan ke Objek Wisata Pantai Kenjeran Lama Surabaya. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(2), 59-65.
37. Winarni, E., & Mahsun, A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Mikro Kecil Berbasis Ekonomi Kreatif di Kota Sidoarjo. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(3), 51-66.
38. Alamsyah, E. B., & Rochmatulaili, E. (2019). PELUANG BISNIS KATERING PADA WISATA RELIGI WALI 5. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(2), 10-14.
39. Alamsyah, E. B. (2020). Smart Power Dalam Pemasaran Relasional. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(1), 10-18.
40. Prasetyo, D. W., & Alamsyah, E. B. (2020). ANALISIS KELAYAKAN PENGEMBANGAN USAHA RUMAH MAKAN MBOK SEMAH MEGALUH "JOMBANG". *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(3), 17-24.
41. Prabowo, B., Rochmatulaili, E., Alamsyah, E. B., & Iradawaty, S. N. (2021). CORPORATE LIQUIDITY IS INFLUENCED BY THE COMPANY'S FINANCIAL PERFORMANCE: EVIDENCE FROM INDONESIA. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal| NVEO*, 9786-9797.
42. Alamsyah, E. B., & Arinsa, Y. C. (2021). PENGARUH INFLASI TERHADAP KESTABILAN DAN EKSTENSIF USAHA EKONOMI MIKRO. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(1), 53-74.
43. Airlangga, I. B., & Mardiana, U. (2020). PENGARUH MOTIVASI INVESTASI DAN PENGETAHUAN INVESTASI TERHADAP MINAT INVESTASI DI PASAR MODAL PADA MAHASISWA FE UNIYOS. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(3), 70-77.
44. Airlangga, I. B., Jamiyanto, J., & Mahsun, A. (2020). PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, LOKASI DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SERABI BANDUNG "PELANGI" DI MOJOKERTO. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(2), 73-82.

45. Airlangga, I. B., & Reynaldy, S. (2021). Pengaruh Biaya Promosi Terhadap Hasil Penjualan Sepeda Motor Pada Dealer Tunas Dwipa Matra Mojosari. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(3), 40-50.
46. Jamiyanto, J. (2019). Pelatihan Self Efficacy Dan Dampaknya Terhadap N-ACH Pada Atlit Di Unit Kegiatan Mahasiswa Silat Perisai Diri. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 7-11.
47. Sutrisno, S., Jamiyanto, J., & Andreanto, B. (2021). Strategi Pemasaran Toko Pakaian Muslim Pasar Tradisional Menghadapi Toko Pakaian Muslim Modern. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(1), 137-149.
48. Indriyani, N. D., Haninda, R. N., & Lombu, Y. E. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN) DIVISI NON PRODUKSI PT. TEJA SEKAWAN GROUP. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(2), 48-56.
49. Indriyani, N. D., & Wahyudi, E. (2021). Pengaruh Pendapatan Daerah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Wilayah Surabaya Raya (Surabaya, Sidoarjo, Gresik). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(2), 1-18.
50. Indriyani, N. D., & Suryantara, M. L. (2021). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Yos Soedarso Tahun 2019–2020. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(3), 20-39.
51. Indriyani, N. (2022). PEMEROLEHAN DEIKSIS PEMEROLEHAN DEIKSIS PADA ANAK USIA 24 BULAN. *Jurnal Ilmiah Buana Bastra*, 9(1), 72-77.
52. Haninda, R. N. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Tenant Di Mall Ciputra World Surabaya. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(1), 1-9.
53. Haninda, R. N., & Hami, N. (2021). Analisis Permintaan Impor Barang Modal di Indonesia. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(3), 1-19.
54. Haninda, R. N., Mahsun, A., & Saputro, D. R. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Mobil Merk Daihatsu Sigr pada PT. Armada International Motor Surabaya. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(2), 49-60.
55. Haninda, R. N., Indriyani, N. D., & Qurratu'ain, I. M. (2022). ANALISIS SWOT DALAM MENENTUKAN STRATEGI PEMASARAN KEDAI WARUNG KOPI 777 SURABAYA. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 4(1), 1-11.
56. Iradawati, S. N. (2019). PENGARUH LOKASI, FASILITAS GEDUNG DAN SERVICE QUALITY TERHADAP LOYALITAS TENANT PADA PT. WAHANA OPTIMA PERMAI SURABAYA. *JURNAL EKSEKUTIF*, 16(2), 355-378.
57. Iradawati, S. N., & Romadhana, W. N. D. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, TERHADAP KEPUTUSAN MENGINAP (Studi Pada Tamu Hotel Hasanah Jaya di Surabaya). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(1), 42-47.
58. Iradawaty, S. N., & Airlangga, I. B. (2021). Brand Equity, Brand Image Terhadap Customer Value Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3).
59. Imamah, N., & Iradawaty, S. N. (2022). THE STRATEGY OF COFFEE CUSTOMER SATISFACTION IMPROVMENT THROUGH ATMOSPHERE STORE, DISCOUNTS AND SERVICE QUALITY. *JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI)*, 7(2), 137-146.
60. IRADAWTY, S. N. (2022). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN HRD PT. BEAUTIFUL PULP AND PAPER TIPS, CIKANDE, SERANG, BANTEN. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 7(1), 90-99.

61. Iradawaty, S. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 27(1), 80-86.
62. Suyanto, S. (2019). PELATIHAN ADVERSITY QUOTIENT DAN UPAYA MENDONGKRAK AKTIVITAS “NONGKRONG” SEBAGAI KEBERHASILAN PEDAGANG WARUNG KOPI DI KAWASAN SENTRA KULINER. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 16-25.
63. Suyanto, S. (2019). EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Study of Employee Dr. Soetomo University Surabaya). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 1-6.
64. Suyanto, S., & Sari, T. Y. K. (2020). PENGARUH PELAYANAN DAN PROSEDUR PERBANKAN TERHADAP KEPUTUSAN NASABAH DALAM MENGAMBIL PINJAMAN PADA BPR NAGA MULYA DI SURABAYA. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(1), 55-60.
65. Rochmatulaili, E., Suyanto, S., & Rahman, M. A. (2021). PENGARUH KREATIVITAS DAN INOVASI TERHADAP KEWIRAUSAHAAN UMKM FOOD COURT. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(1), 75-98.
66. Wijayanto, A., & Nona Maria Engelina L. (2022). Analisis Pengaruh Ekspor dan Impor Terhadap Cadangan Devisa Indonesia. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 4(1), 12–27.
67. Rumpoko, H., & Wilda al Aluf. (2022). Analisis Penerapan Prinsip 5C Dalam Keberhasilan Pembiayaan Mikro Ib di BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu (KCP) Sidoarjo Gateway. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 4(1), 28–38
68. Alamsyah, E. B., Eko Budiyanto, & Edho Setya Mufti. (2022). Analisis Pengaruh Service Quality dan Product Quality Terhadap Customer Loyalty (Studi Pada Konsumen Es Kristal Merek Elvano di Mojokerto). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 4(1), 39–55
69. Winarni, E., & Ali Mahsun. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada Batik Benang Raja Surabaya). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 4(1), 56–86