

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bisma Aero Sejahtera Kota Tangerang

Zidan Ramadani Saputra¹, Ratih Hastari², Wawan Saputra³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Gatot Subroto No.8, Cimone, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten

Email: 64212483@bsi.ac.id¹, ratih.rhs@bsi.ac.id², wawan.wsa@bsi.ac.id³

Submit:
12-10-2025

Revisi:
16-10-2025

Terima
18-10-2025

Terbit Online:
19-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Budaya organisasi yang kuat diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal untuk dapat meningkatkan produktivitas dari karyawan dilingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Bisma Aero Sejahtera. Menggunakan 70 sampel dengan teknik analisis uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi pengujian hipotesis melalui Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel x1 budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dan variabel x2 motivasi kerja secara parsial berpengaruh serta signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel (budaya organisasi dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh serta signifikan terhadap produktivitas karyawan PT BAS.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - A strong organizational culture is believed to create a conducive work environment, while high work motivation can encourage employees to work more optimally, thereby increasing employee productivity in the workplace. This research aims to investigate the role of Organizational Culture and Work Motivation in enhancing employee productivity at PT Bisma Aero Sejahtera. Using a sample of 70, the study employed analysis techniques such as validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, and hypothesis testing through T-tests and F-tests. Based on the research findings, partially, the x1 organizational culture variable did not significantly affect employee productivity. However, the x2 work motivation variable partially and significantly influenced employee productivity. Simultaneously, both variables (organizational culture and work motivation) had a significant impact on the productivity of PT BAS employees.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dengan memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian organisasi diperlukan adanya produktivitas yang dapat menghasilkan lebih banyak keuntungan untuk perusahaan, melalui budaya organisasi (Imania & Lestari, 2025) memungkinkan seseorang dalam melihat keselarasan tujuan untuk organisasi melalui satu visi dan misi, memiliki kemampuan dan perilaku etika yang dapat diterima untuk mau berkembang dalam suatu organisasi perusahaan. Dalam hal lain motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi. PT Bisma Aero

Sejahtera (PT BAS) didirikan sejak tahun 2017 melalui perkembangan dari koperasi karyawan PT GMF A.A. Sebagai anak perusahaan dari GMF (*Garuda Maintenance Facility*) yang bergerak dibidang SDM sebagai perusahaan dibidang *Outsourcing* dibawah perusahaan GMF yang bergerak dibidang pemeliharaan, perbaikan dan pemeriksaan pesawat udara. Dengan hal ini penulis mendapatkan sistem kerja PT BAS berdasarkan proyek yang dikerjakan karyawan kontrak untuk perusahaan GMF A.A.

Yang bergerak dibidang SDM sebagai perusahaan dibidang *Outsourcing* dibawah perusahaan GMF yang bergerak dibidang pemeliharaan, perbaikan dan pemeriksaan pesawat udara. Dengan hal ini penulis mendapatkan sistem kerja PT BAS berdasarkan proyek yang dikerjakan

karyawan kontrak untuk perusahaan GMF A.A. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT BAS hal ini yang menjadi perhatian manajemen bahwa budaya organisasi (Imania & Lestari, 2025) yang jauh berbeda dilingkungan pekerja PT BAS untuk GMF A.A. serta motivasi kerja untuk dijalankan dalam kenaikan produktivitas perusahaan. Penulis melihat penelitian terdahulu dimana ada beberapa hasil penelitian yang berbeda. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Subakti, 2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja melalui proses kinerja.

Hipotesis :

Hipotesis berisi pernyataan yang bisa dinilai benar atau salah dari suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah :

H01 : Diduga budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H02 : Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H03 : Diduga motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

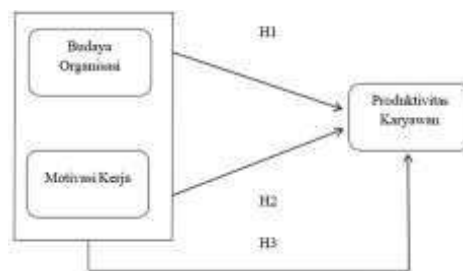
Ha3 : Diduga motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

Tujuan Penelitian :

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah adalah :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pusat PT Bisma Aero Sejahtera
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pusat PT Bisma Aero Sejahtera
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT Bisma Aero Sejahtera

Kerangka Berpikir :



Gambar.I Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar diatas bahwa variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Dengan dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variable dalam sampel. (Sekaran Uma, 2021).

Dengan desain penelitian korelasional menguraikan dan memberikan penjelasan tentang pengaruh antar variabel. Yaitu variabel independen Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang diduga dapat mempengaruhi variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 (tujuh puluh) karyawan PT BAS. Menurut (M Sugiyono, 2012) Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian dan dari mana kesimpulan dapat diambil. Menurut (Sugiyono,2014) yang dikutip dari jurnal ilmiah (Arum Sari et al., 2021) Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan Teknik sampling jenuh Teknik sampling *non probability sampling* atau sampel acak. karena jumlah populasi yang relative kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 70 orang ditahun 2025.

Penelitian ini dilakukan dengan unit analisis yang digunakan adalah individu, yaitu karyawan dari PT Bisma Aero Sejahtera yang berlokasi di area perkantoran GMF A.A dikota Tangerang dengan meneliri dari bulan januari-juli 2025. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan secara online melalui google form untuk dapat diisi pada objek peneliti.

Untuk pengolahan data yang dieperoleh diolah dengan alat uji SPSS 2025 yang akan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, serta uji regresi linear berganda dengan pengukuran uji hipotesis (uji T dan

uji F) serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap independen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berlangsung di PT Bisma Aero Sejahtera. Dengan data-data penelitian yang akan disajikan dalam bentuk uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien secara statistika.

3.1. Uji Instrumen data

1. Uji Validitas

Syarat minimum uji validitas Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa item tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,755	0,244	Valid
	X1.2	0,885	0,244	Valid
	X1.3	0,623	0,244	Valid
	X1.4	0,833	0,244	Valid
	X1.5	0,812	0,244	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,753	0,244	Valid
	X2.2	0,895	0,244	Valid
	X2.3	0,81	0,244	Valid
	X2.4	0,916	0,244	Valid
	X2.5	0,86	0,244	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,877	0,244	Valid
	Y.2	0,87	0,244	Valid
	Y.3	0,756	0,244	Valid
	Y.4	0,842	0,244	Valid
	Y.5	0,891	0,244	Valid

Sumber : (Hasil olah SPSS,2025)

Uji validitas untuk penelitian ini memiliki sampel 70 orang. Maka dengan rumus $df = n-2$. Maka didapat $df = 68$ demikian r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,244 dengan taraf signifikan 5%. Maka $r_{hitung} = 0,244$.

Berdasarkan data r_{tabel} berikut dan hasil dari r_{hitung} maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Ketika mengevaluasi kuesioner diindikator pada variabel. *Reliabilitas alpha Cronbach* adalah $> 0,6$ maka hasil uji realibilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

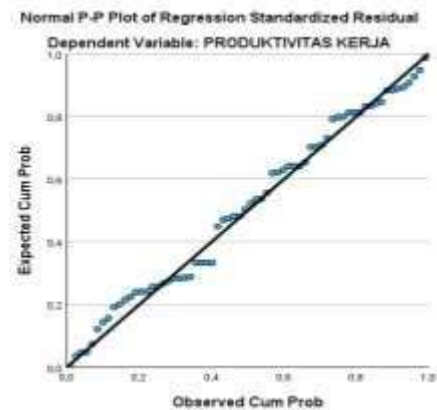
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,799	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,816	0,600	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,814	0,600	Reliabel

Sumber: (Hasil olah SPSS,2025)

Dapat disimpulkan hasil dari uji reliabilitas bernilai *cronbrach's alpha* $> 0,6$ maka dari itu semua pernyataan dari ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel serta layak untuk menjadi alat ukur sekaligus bisa melanjutkan uji penelitian selanjutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik :

1. Uji Normalitas



Sumber : (Hasil olah SPSS,2025)

Gambar 2 P Plot

Tabel 3 Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,49362332
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,078
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : (Hasil olah SPSS,2025)

Dalam penelitian ini, menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah sampel data berasal dari distribusi tertentu atau tidak. Hasil uji Normalitas *One-Sampel Kolmogrov Smirnov* Variabel dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikan $\geq \alpha = 5\% = 0,05$

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat plotting titik menunjukkan bahwa keterangan sebenarnya yaitu berdistribusi normal mengikuti garis diagonal. Serta Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Sig. (2-tailed) > 0,05 adalah sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian dikatakan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser dengan meregresikan antara variabel bebas dengan regresi. Dengan bernilai signifikansi >0,05 bahwa regresi homoskedastisitas dan signifikansi <0,05 bahwa regresi terdapat heteroskedastisitas. Dengan hasil uji sebagai berikut

Tabel 4 Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	2,151		
	BUDAYA ORGANISASI	0,006	0,063	0,018	0,102	0,919
	MOTIVASI KERJA	-0,038	0,048	-0,142	-0,797	0,429

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : (Hasil olah SPSS,2025)

Bahwa nilai signifikansi Budaya organisasi (X1) adalah 0,919 > 0,05, dan nilai signifikansi Motivasi Kerja (X2) adalah 0,429>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Mutikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 serta nilai tolerance diatas 0,10

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		VIF
		B	Std. Error	Beta	Partial	Tolerance		
1	(Constant)	6,235	2,285			2,729	0,008	
	BUDAYA ORGANISASI	0,205	0,104	0,214	1,972	0,053	0,491	2,036
	MOTIVASI KERJA	0,460	0,079	0,631	5,816	0,000	0,491	2,036

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

maka tidak terjadinya multikolinearitas. Dengan hasil pengujian dari tabel hasil berikut ini.

Sumber : (Hasil olah SPSS 2025)

Dari tabel 5 Dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 2,036 < 10 dan nilai *tolerance* adalah 0,491> 0,10 dan pada nilai VIF variabel Motivasi Kerja adalah 2,036 dan nilai *tolerance* adalah 0,491> 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3.3 Uji Statistik :

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, Uji T dan Uji F.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui nilai variabel independen Budaya organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan variabel dependen terhadap Produktivitas kerja apakah terdapat pengaruh positif atau negatif. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,235	2,285		2,729	0,008
	BUDAYA ORGANISASI	0,205	0,104	0,214	1,972	0,053
	MOTIVASI KERJA	0,460	0,079	0,631	5,816	0,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : (Hasil olah SPSS 2025)

Dilihat dari tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,235 + 0,205(X1) + 0,460(X2)$$

Model regresi tersebut mengidentifikasi koefisien bernilai positif pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja yang berkelanjutan pada produktivitas kerja.

1. nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 6,235 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1) tetap mengalami kenaikan 1 satuan tetap maka akan mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,205.
2. koefisien regresi linear dari motivasi kerja (X2) lainnya tetap mengalami peningkatan 1 satuan maka pada produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,460. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Nilai konstanta 6,235 nilai ini merupakan konstanta atau keadaan variabel produktivitas karyawan (Y) atau keadaan saat variabel

produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja tidak mengalami perubahan. maka produktivitas kerja karyawan akan memiliki peningkatan sebesar 6,235.

2. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen Budaya organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) dengan variabel dependen Produktivitas (Y) secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen terhadap dependen. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ serta nilai $sig < 0,05$ maka H_0 tidak disetujui H_a disetujui, bila $T_{hitung} < T_{tabel}$ serta nilai $sig < 0,05$ berarti H_0 tidak disetujui H_a ditolak.

Tabel 7 Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,235	2,285		2,729	0,008
	BUDAYA ORGANISASI	0,205	0,104	0,214	1,972	0,053
	MOTIVASI KERJA	0,46	0,079	0,631	5,816	0,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : (Hasil olah SPSS,2025)

Dalam perhitungan Uji T tabel ($df=n-k-1$) maka T_{hitung} (0,025;63), T_{tabel} (1,670) dapat disimpulkan

- Hipotesis pertama (X1) variabel Budaya organisasi didapatkan nilai T_{hitung} adalah 1,972 dan nilai T_{tabel} 1,998 maka nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ 1,972 < 1,998 dengan nilai signifikannya adalah 0,053 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Bisma Aero Sejahtera (Y). (maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak).
- Hipotesis kedua (X2) variabel Motivasi Kerja (X2) perhitungan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 5,816 > 1,670 disamping itu nilai signifikansinya adalah kurang dari 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Bisma Aero Sejahtera (Y). (Maka H_{02} ditolak

H_{a2} diterima).

3. Uji F (Simultan)

Uji ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (Budaya organisasi dan Motivasi kerja) secara bersamaan (simultan) terhadap produktivitas karyawan melalui uji uji hipotesis dalam uji F adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig). bila angka signifikansi $F < 0,05$ variabel independen dinyatakan ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila $F > 0,05$ variabel independen tidak dianggap berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253,476	2	126,738	55,062	<,001 ^b
	Residual	145,009	63	2,302		
	Total	398,485	65			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : (Hasil olah SPSS,2025)

Uji perhitungan berdasarkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai dari $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu ($df=k;n-k$), F_{tabel} (2;64) dengan nilai $F_{hitung} = 3,15$.

Maka dapat disimpulkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 55,062 > F_{tabel} 3,15 dan nilai signifikan (t) 0,001 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) secara signifikansi. (H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima).

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan antar variabel dengan menghitung koefisien regresi yang ditetapkan.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dilaksanakan guna mengukur sejauh mana kontribusi masing-masing variabel.

- Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

- b. Variabel Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dapat dilihat hasil tabel perhitungan sebagai berikut
Tabel 9 Uji Determinasi Parsial A.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,664 ^a	0,441	0,432	1,866
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI				

Sumber : (Hasil olah SPSS,2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dari R square senilai 0,441 yang artinya sebesar 44,1%. Dapat diartika bahwa terdapat hubungan antara nilai produktivitas kerja karyawan terhadap budaya organisasi sebesar 44,1,% sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 10 Uji Determinasi Parsial B

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,783 ^a	0,614	0,608	1,551
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				

Sumber : (Hasil olah SPSS,2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dari R square senilai 0,614 yang artinya sebesar 61%. Dapat diartika bahwa terdapat hubungan antara nilai produktivitas kerja karyawan terhadap motivasi kerja sebesar 61,4% sedangkan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Analisa koefisien determinasi secara simultan antara variabel (X1) Budaya organisasi serta variabel (X2) Motivasi kerja atas variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan guna melihat seberapa tingkat kapabilitas koefisien determinasi (R^2). Berikut adalah hasil analisa koefisien determinasi Simultan.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,798 ^a	0,636	0,625	1,517
a Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI				

Sumber : Hasil olah SPSS,2025

Dari tabel 11 diatas diketahui bahwa nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,636 adalah pengkuadratan dari nilai korelasi (R). Hal ini menunjukkan bahwa 63,6% variasi naik turunnya Produktivitas Kerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya Budaya organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3.5 Pembahasan

Berdasarkan analisis dari permasalahan Produktivitas karyawan PT Bisma Aero Sejahtera pada Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja didapatkan hasil peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Budaya organisasi (X1) mendapatkan koefisien sebesar 0,205 dengan nilai Thitung sebesar 1,972 > Ttabel 1,670 Dengan signifikansi sebesar adalah 0,053 > 0,05. Hal ini menyatakan bahwan variabel Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu nilai R square sebesar 0,441 Angka tersebut diartikan bahwa variabel X1 (Budaya organisasi) berpengaruh lemah antara korelasi pada variabel Y (Produktivitas karyawan) hanya sebesar 44,1% dan sisanya 55,9% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (balqis, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukan bahwa Motivasi kerja (X2) mendapatkan koefisien sebesar 0,460 dengan nilai Thitung sebesar 5,816 > Ttabel 1,670 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu nilai R Square sebesar 0,614. Angka tersebut mengartikan bahwa variabel X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh secara kuat antara korelasi variabel Y (Produktivitas Karyaan) sebesar

61,4% dan sisanya 39,6% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Subakti, 2020) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja tidak mengalami perubahan. maka produktivitas kerja karyawan akan memiliki peningkatan sebesar 6,235. Dengan uji F (Simultan) dengan nilai Fhitung sebesar 179,357 > Ftabel senilai 3,15 dengan angka signifikan (t) $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan simultan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dilingkungan PT Bisma Aero Sejahtera. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (wicaksono, 2023) yang menyatakan bahwa penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang didapatkan oleh peneliti mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja pada produktivitas karyawan PT Bisma Aero Sejahtera dapat diberikan kesimpulan yaitu,

1. Budaya organisasi hanya memiliki pengaruh sebesar 44,1% dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan PT BAS dalam dimensi AKHLAK yang dibangun oleh manajemen perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan artinya karyawan tidak selalu beresinggungan terhadap budaya organisasi dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup sebesar 61,4% dalam peningkatan produktivitas karyawan PT BAS artinya dari alat ukur kuesioner sejumlah karyawan memerlukan aktualisasi diri, penghargaan, sosialisasi yang positif, serta keselamatan dan keamanan dalam lingkungan kerja dan kebutuhan fisiologis dalam diri karyawan, untuk berupaya menaikkan tingkat produktivitas kerja. (Nur ainun, Risdayanti, & alfansuri, 2023) (MOCHAMAD, 2019)
3. Maka dapat disimpulkan bahwa dari budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan untuk menaikkan produktivitas kerja karyawan PT BAS.

4.2 Saran

Dari penelitian yang sudah didapatkan saran peneliti atas penelitian yang dihasilkan adalah,

1. Para pimpinan dari PT BAS disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi mereka. Ini bisa diselenggarakan melalui dorongan kepada karyawan untuk terus berkinerja tinggi, memberikan pengakuan publik kepada mereka yang mencapai prestasi atau menyelesaikan tugas dengan baik, serta memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka sesuai dengan maksud serta sasaran perusahaan.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menganalisis lebih lanjut terkait variabel-variabel yang tidak peneliti ambil dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan analisis model yang berbeda

5. REFERENSI

- balqis, z. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru MAN 22 Jakarta. *pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru MAN 22 Jakarta*, 80.
- Imania, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 521–529. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.229>
- Kausar, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pemberlakuan Qanun LKS .
- MOCHAMAD, M. (2019). BUKU AJAR PERILAKU ORGANISASI. In M. MOCHAMAD. JAKARTA: CV.AA RIZKY.
- Niyar, a., & hapzi, a. (2024, April 24). Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan. *Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan*, 1-9. doi:<https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i1.97>
- Nur ainun, h., Risdayanti, s., & alfansuri, t. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA NAULI SIBOLGA. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA NAULI*

- SIBOLGA, II(6). doi:DOI:
10.36778/jesya.v6i2.1325
- Sekaran Uma, B. R. (2021). *Metode Penelitian untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan - Keahlian* (6th ed.). SALEMBA EMPAT.
- Subakti, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sriwijaya Air . 173.
- Sugiyono, M. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi. In M. Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.
- Tika, & Moh, P. (2008). Budaya Organisasi dan Peningkatan KinerjaPerusahaan. In Tika, & P. Moh, *Budaya Organisasi dan Peningkatan KinerjaPerusahaan* (Vol. I). Bumi aksara.
- wicaksono, I. h. (2023). pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*, 70-80.