

## Analisis Pengaruh Budaya Lokal, Dukungan Organisasi Yang Dipersepsikan Terhadap Motivasi Berprestasi

<sup>1\*</sup>Fauzie Senoaji, <sup>2</sup>Azis Hakim, <sup>3</sup>Lasrida Sigalingging, <sup>4</sup>Eka Kurnia Saputra, <sup>5</sup>Hartanto

<sup>1\*</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Jawa Timur

<sup>2</sup>Magister Ilmu Administrasi, Jurusan : Administrasi Publik Universitas Krisnadwipayana, Jakarta

<sup>3</sup>D-III Komputerisasi Akuntansi, AMIK MEDICOM

<sup>4</sup>S1 Manajemen, Jurusan : Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang, Kepulauan Riau

<sup>5</sup>MSDMPoliteknik Ketenagakerjaan, DKI Jakarta

<sup>1\*</sup>[fauziesenoaji@um-surabaya.ac.id](mailto:fauziesenoaji@um-surabaya.ac.id) <sup>2</sup>[dr\\_azishakim@unkris.ac.id](mailto:dr_azishakim@unkris.ac.id) <sup>3</sup>[lasridamedicom@gmail.com](mailto:lasridamedicom@gmail.com)

<sup>4</sup>[ekakurnia@stie-pembangunan.ac.id](mailto:ekakurnia@stie-pembangunan.ac.id) <sup>5</sup>[hartanto.polteknaker@gmail.com](mailto:hartanto.polteknaker@gmail.com)

---

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of local culture and perceived organizational support on employee achievement motivation at PT "TA" Jakarta. The study was conducted using a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The research sample consisted of 100 employees of PT "TA" Jakarta. The results of the analysis indicate that local culture and perceived organizational support have a positive and significant influence on achievement motivation, both partially and simultaneously. The Adjusted R Square value of 0.681 indicates that 68.1% of the variation in achievement motivation can be explained by local culture and organizational support, while the remaining 31.9% is influenced by other factors outside the research model.

**Keywords:** Achievement Motivation, Local Culture, Organizational Support, Employees

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya lokal dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap motivasi berprestasi karyawan di PT "TA" Jakarta. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 100 karyawan PT "TA" Jakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya lokal dan dukungan organisasi yang dipersepsikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, baik secara parsial maupun simultan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,681 mengindikasikan bahwa 68,1% variasi pada motivasi berprestasi dapat dijelaskan oleh budaya lokal dan dukungan organisasi, sedangkan 31,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Kata Kunci:** Motivasi Berprestasi, Budaya Lokal, Dukungan Organisasi, Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan adalah seluruh karyawan atau tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi yang ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia (Santoso et al., 2021). SDM meliputi berbagai aspek seperti : perekrutan, pelatihan, pengembangan keterampilan, pemberian insentif, serta pengelolaan hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan. Manajemen SDM bertugas untuk mengelola berbagai fungsi ini secara efektif, memastikan bahwa karyawan yang ada memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja. SDM perusahaan juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menjaga kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Karyawan / SDM merupakan sumber daya manusia yang paling berharga didalam semua organisasi (Baskoro et al., 2019). Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis (Muawanah et al., 2022). SDM yang bermotivasi berprestasi adalah karyawan atau tenaga kerja yang memiliki dorongan internal untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi

tugas dan tanggung jawab, tetapi juga berusaha untuk melampaui ekspektasi dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Karyawan dengan motivasi berprestasi memiliki kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi karena mereka cenderung meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja.

PT. "TA" merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacture, dimana PT. ini merupakan salah satu vendor ASTRA DAIHATSU MOTOR INDONESIA. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu faktor penguji untuk bersaing dengan vendor-vendor yang lain, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. "TA". Karyawan PT. "TA" yang ada di nagrak ada 213 karyawan. Perusahaan ini milik pribadi atau perusahaan swasta, jadi perusahaan memberikan kebijakan sesuai keinginan pemilik.

Motivasi berprestasi karyawan merupakan isu yang terus menerus ada dalam perusahaan. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan di PT. TA" Jakarta karena akan memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan. Motivasi berprestasi karyawan adalah dorongan atau keinginan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa motivasi utama berprestasi karyawan, antara lain: (1) Penghargaan dan Pengakuan (Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi. Pengakuan seperti penghargaan, bonus, atau pujian dapat meningkatkan rasa bangga dan dorongan untuk terus berprestasi). (2) Peningkatan Karier (Kesempatan untuk berkembang dalam karier, seperti promosi atau peningkatan tanggung jawab, sering menjadi motivasi kuat. Karyawan yang melihat adanya jalur karier yang jelas akan berusaha lebih keras untuk meraih prestasi). (3) Lingkungan Kerja yang Mendukung (Lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan saling mendukung dapat meningkatkan motivasi berprestasi. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung oleh rekan kerja dan atasan cenderung lebih produktif). (4) Tujuan yang Jelas dan Tertantang (Tujuan yang menantang namun dapat dicapai memberikan rasa pencapaian. Karyawan yang memiliki target yang jelas dan terukur akan lebih fokus untuk mencapainya). (5) Kepuasan Kerja (Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya—baik itu dari segi pekerjaan yang dilakukan, lingkungan, maupun hubungan interpersonal—lebih mungkin berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya). (6) Imbalan dan Insentif (Gaji yang kompetitif, bonus, atau insentif berbasis kinerja dapat menjadi motivasi yang kuat. Imbalan yang relevan dengan pencapaian memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya). (7) Autonomi dan Kewenangan (Memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan atau otonomi dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi. Karyawan yang merasa diberi kepercayaan untuk mengelola pekerjaannya lebih cenderung untuk berprestasi). Secara keseluruhan, motivasi berprestasi karyawan sering kali bergantung pada kombinasi faktor internal dan eksternal, yang jika dikelola dengan baik, dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan saling mendukung. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan, diantaranya budaya lokal dan dukungan organisasi yang dipersepsikan.

Budaya lokal yang tumbuh dan berkembang di tengah masyarakat biasanya berakar pada dorongan spiritual serta ritual yang memiliki peran penting dalam kehidupan sosial komunitas di lingkungannya. Budaya ini memiliki keterkaitan yang mendalam dengan masyarakat setempat serta kondisi alam yang melingkupinya (Setyaningrum, 2018). Budaya kerja merupakan sekumpulan asumsi, keyakinan, nilai, dan norma yang tumbuh dalam sebuah organisasi, berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi para anggotanya dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal serta menjaga integrasi internal. Robbins & Judge (2019) mengatakan budaya kerja merupakan suatu system nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi. Selain dipahami seluruh jajaran menyakini sistem-sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi. Jadi, Budaya lokal dalam bekerja merujuk pada nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan praktik kerja yang khas dan

berkembang di suatu komunitas atau wilayah tertentu, yang mencerminkan kearifan lokal serta cara pandang masyarakat setempat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Budaya ini sering kali dipengaruhi oleh tradisi, adat istiadat, dan lingkungan sosial-budaya daerah tersebut. Hasil penelitian terdahulu dari Mulyaningsih et al. (2013) menyatakan budaya lokal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seorang karyawan adalah dukungan organisasi yang dipersepsikan. Dukungan organisasi yang dipersepsikan (*Perceived Organizational Support / POS*) adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Konsep ini sering digunakan dalam kajian manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, dan perilaku organisasi. POS merupakan dukungan organisasi yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempat kerjanya telah menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002) Komponen Dukungan organisasi yang dipersepsikan, yaitu : (1) Perhatian terhadap Kesejahteraan Karyawan (Karyawan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka, seperti : kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan kerja-hidup). (2) Penghargaan terhadap Kontribusi (Karyawan merasa bahwa kontribusi mereka diakui, baik melalui penghargaan formal seperti bonus dan promosi, maupun apresiasi informal). (3) Kepercayaan dan Keandalan (Organisasi dianggap konsisten dalam memenuhi janji, memberikan peluang pengembangan, dan memberikan perlakuan adil. Manfaat POS bagi Organisasi, adalah : (1) Peningkatan Komitmen Organisasi. (2) Kinerja yang Lebih Baik. (3) Loyalitas Karyawan. (4) Hubungan yang Lebih Baik. Teori yang sering mendasari POS adalah Social Exchange Theory, yang menyatakan bahwa karyawan akan membalas dukungan organisasi melalui peningkatan loyalitas dan kontribusi. Hasil penelitian terdahulu dari Perdana & Qadri (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan secara positif dan signifikan mempengaruhi motivasi berprestasi.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh budaya lokal dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap motivasi berprestasi karyawan di PT. "TA" Jakarta

### **Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Budaya Lokal dan Motivasi Berprestasi**

Budaya lokal dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk berinvestasi, karena nilai-nilai budaya tersebut sering kali mengarah pada cara pandang terhadap keuangan, risiko, dan kesempatan. Budaya lokal membentuk pola pikir dalam mengelola sumber daya ekonomi dan dapat memengaruhi keputusan finansial, termasuk berinvestasi. Budaya Lokal telah menjadi salah satu bidang yang paling menarik untuk dikaji, karena dalam beberapa fasenya, budaya lokal selalu disebut sebagai penyebab utama terjadinya kerusakan sosial dan lingkungan. Di beberapa budaya, terdapat kecenderungan untuk menghindari risiko yang besar, yang membuat individu lebih cenderung memilih bentuk investasi yang lebih aman, seperti menabung di bank atau berinvestasi dalam properti. Sebaliknya, di budaya lain yang lebih terbuka terhadap inovasi dan perubahan, orang mungkin lebih tertarik pada investasi yang lebih dinamis dan berisiko tinggi seperti saham atau *cryptocurrency*.

Dalam budaya yang menekankan pentingnya keluarga atau komunitas (kolektivisme), keputusan berinvestasi sering kali melibatkan pertimbangan yang lebih luas, seperti dampaknya pada kesejahteraan keluarga atau komunitas. Oleh karena itu, investasi bersama atau koperasi bisa menjadi pilihan yang lebih populer. Beberapa masyarakat mungkin terpengaruh oleh kepercayaan tradisional atau spiritual dalam pengelolaan kekayaan. Menurut Ivancevich (2019) dalam Ayu et al. (2023), budaya organisasi meliputi fondasi yang didirikan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok eksklusif melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah diuji dan terbukti. Di sisi lain, di budaya

yang lebih maju secara teknologi dan terbuka terhadap inovasi, motivasi berinvestasi sering kali didorong oleh kesempatan untuk berkembang secara finansial dengan cepat. Dalam budaya ini, teknologi dan informasi yang cepat diperoleh dapat memudahkan individu untuk mengeksplorasi berbagai jenis investasi dan mengambil keputusan yang lebih berani. Pendidikan finansial yang disesuaikan dengan budaya lokal sangat penting dalam meningkatkan motivasi berinvestasi. Dalam beberapa budaya, edukasi yang menekankan pentingnya mengelola keuangan keluarga atau komunitas dapat memperkuat motivasi untuk berinvestasi dengan bijak dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, budaya lokal memberikan kerangka acuan bagi individu dalam menilai dan mengambil keputusan investasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami nilai-nilai budaya lokal untuk merancang program pendidikan dan kebijakan yang mendorong partisipasi aktif dalam investasi dan pengelolaan keuangan. McClelland (1988) dalam Danim (2004), motivasi berprestasi sebagai motivasi yang memotivasi seseorang untuk mencapai kesuksesan dan bersaing untuk keunggulan (*standard of excellence*). Hasil penelitian dari Mulyaningsih et al. (2013) menyatakan budaya lokal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi H1 : Budaya Lokal berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi

### **Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dan Motivasi Berprestasi**

POS merupakan dukungan organisasi yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempat kerjanya telah menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan adalah sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja atau berada memberikan perhatian, pengakuan, dan bantuan untuk mencapai tujuan mereka. Dukungan ini bisa berupa dukungan emosional, material, atau sumber daya lainnya yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung individu dalam pencapaian karier atau tujuan pribadi. Dukungan organisasi ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu.

Motivasi berprestasi adalah dorongan internal seseorang untuk mencapai standar prestasi yang tinggi. Menurut Murray (1983) dalam Winardi (2004), motivasi berprestasi adalah keinginan atau kecenderungan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan berusaha melakukan sesuatu yang sulit dengan sebaik mungkin dan secepat mungkin Individu dengan motivasi berprestasi cenderung memiliki keinginan kuat untuk sukses, mengatasi tantangan, dan menunjukkan kemampuan mereka dalam bidang tertentu. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan organisasi, pengakuan dari rekan kerja, dan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Menurut Junita et al. (2022), menyatakan dalam bekerja, seseorang melakukan atau tidak melakukan sesuatu tidak hanya didorong oleh faktor rasio (pikiran) saja, tetapi terkadang juga dipengaruhi oleh faktor emosional (perasaan).

Keterkaitan antara kedua konsep ini dapat dilihat pada bagaimana dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat mempengaruhi tingkat motivasi berprestasi individu. Organisasi yang memberikan dukungan yang dirasakan sebagai nyata dan autentik dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dan memotivasi mereka untuk berprestasi lebih tinggi. Sebaliknya, tanpa dukungan yang memadai, individu mungkin merasa terhambat dalam mencapai tujuan dan berprestasi secara optimal. Dalam konteks ini, dukungan organisasi yang dipersepsikan berfungsi sebagai faktor eksternal yang memperkuat motivasi berprestasi individu, menciptakan lingkungan yang mendorong pencapaian tujuan bersama. Dukungan organisasi yang dipersepsikan merupakan prediktor yang baik untuk motivasi. Hasil penelitian dari Perdana & Qadri (2023), menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan secara positif dan signifikan mempengaruhi motivasi berprestasi. H2 : Dukungan organisasi yang dipersepsikan mempengaruhi motivasi berprestasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. "TA" Jakarta. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *accident sampling* sebanyak 100 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan tentang variabel budaya lokal dan dukungan organisasi yang dipersepsikan serta motivasi berprestasi. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis statistik yaitu Program SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel / Indikator	Pearson	R_Tabel	Kesimpulan.
BL1_1	.751**	0.1946	Valid
BL1_2	.659**	0.1946	Valid
BL1_3	.733**	0.1946	Valid
BL1_4	.619**	0.1946	Valid
DOP2_1	.402**	0.1946	Valid
DOP2_2	.522**	0.1946	Valid
DOP2_3	.742**	0.1946	Valid
MB1	.521**	0.1946	Valid
MB2	.469**	0.1946	Valid
MB3	.513**	0.1946	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang valid terhadap total skor konstruk dari masing-masing variabel, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena itu, variabel independen maupun dependen dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Temuan ini memberikan landasan yang kuat untuk melanjutkan analisis lebih lanjut dan menyusun kesimpulan berdasarkan data yang valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,854 untuk seluruh item, termasuk variabel independen dan dependen. Nilai 0,854  $>$  0,7 mengindikasikan bahwa skala yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan reliabilitas yang baik.

## Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000001
	Std. Deviation	3.52467435
Most Extreme Differences	Absolute	.212
	Positive	.091
	Negative	-.212
Test Statistic		.212
Asymp. Sig. (2-tailed)		.207 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi asimtotik (p-value) sebesar 0,207 > 0,05, sehingga data dianggap terdistribusi secara normal.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas SPSS 25

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.618	0.176		
BL	0.703	0.719	0.474	2.181
DOP	0.757	0.512	0.382	5.130
MB	0.745	0.408	0.584	3.981

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel berada di atas 0,05. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Selain itu, nilai VIF yang lebih kecil dari 10 atau nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,01 mengindikasikan bahwa model bebas dari gejala multikolinearitas.

## Hasil Uji Parsial, Simultan dan Model Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.725	2	73.186	62.850	.001 <sup>b</sup>
	Residual	592.049	97	7.352		
	Total	865.875	99			

a. Dependent Variable: MB

b. Predictors: (Constant), DOP, BL

Nilai F yang tinggi dengan tingkat signifikansi rendah (0,001) mengindikasikan bahwa kedua variabel prediktor, yaitu budaya lokal dan dukungan organisasi yang dipersepsikan

secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu motivasi berprestasi karyawan PT. "TA" Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi motivasi berprestasi karyawan.

Tabel 6. Hasil Model Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	T	Sig.
1 (Constant)		3.9265	.001
BL	.476	6.802	.000
DOP	.320	5.149	.000

Tabel 6, nilai signifikansi (p-value) untuk variabel independen (budaya lokal sebesar 0,000 dan dukungan organisasi yang dipersepsikan sebesar 0,0001) > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya lokal dan dukungan organisasi yang dipersepsikan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. "TA" Jakarta sehingga hipotesis 1 dan 2 akan diterima.

Adapun model persamaan regresi linier bergandanya, adalah:

$$MB = 0,476BL + 0,320DOP + e$$

- Budaya lokal (BL) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi berprestasi (MB) karyawan PT. "TA" Jakarta  $b = 0.476$ , nilai signifikansi : p-value = 0.000 artinya, untuk setiap peningkatan kondisi budaya lokal (BL), dengan asumsi dukungan organisasi yang dipersepsikan (DOP) adalah konstan, maka motivasi berprestasi (MB) karyawan PT. "TA" Jakarta akan meningkat.
- Dukungan organisasi yang dipersepsikan (DOP) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan motivasi berprestasi (MB) karyawan PT. "TA" Jakarta dengan  $b = 0.320$ , nilai signifikansi : p-value = 0.000, artinya, untuk setiap peningkatan dukungan organisasi yang dipersepsikan (DOP) dengan asumsi budaya lokal (BL) adalah konstan, maka motivasi berprestasi (MB) karyawan PT. "TA" Jakarta akan meningkat.

Selanjutnya, seberapa kuat hubungan tersebut, dapat dilihat dari hasil berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.825	.681	4.855619

Tabel 7, *Adjusted R Square* sebesar 0,681 mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel dependen dan variabel prediktor dalam model. Ini berarti 68,1% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang digunakan dalam model, sedangkan 31,9% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Lokal Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil uji hipotesis kesatu menunjukkan bahwa budaya lokal memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. "TA" Jakarta. Artinya, semakin tinggi tingkat budaya lokal yang diterapkan, semakin besar motivasi karyawan untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas mereka. Budaya lokal saat ini terus tumbuh dan berkembang di masyarakat, disepakati bersama, dan dijadikan pedoman dalam kehidupan sehari-hari. Sumber budaya lokal tidak hanya berasal dari nilai, aktivitas, atau

warisan tradisional nenek moyang, tetapi mencakup semua elemen budaya yang berlaku dalam masyarakat serta menjadi ciri khas komunitas tertentu. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya lokal mengandung nilai-nilai yang dapat mendorong motivasi menuju kesuksesan, seperti kerja keras, dedikasi, dan keinginan untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Selain itu, budaya lokal sering kali didukung oleh komunitas yang erat dan saling mendukung. Apabila budaya lokal memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi, hal ini dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya lokal juga dapat membentuk identitas pribadi maupun profesional, yang pada gilirannya menjadi sumber motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu.

#### **Pengaruh dukungan Organisasi yang dipersepsikan terhadap Motivasi Berprestasi**

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. "TA" Jakarta, artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka mempengaruhi karyawan PT. "TA" Jakarta untuk meningkatnya motivasi berprestasinya. Hasil penelitian ini juga mengisyaratkan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi dapat dianggap sebagai faktor yang memberikan dorongan atau motivasi tambahan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Kebijakan atau tindakan dukungan yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh positif terhadap semangat dan motivasi dalam mencapai prestasi. Manajemen perusahaan untuk memperkuat atau meningkatkan program dukungan organisasi guna mendorong motivasi prestasi karyawan PT. "TA" Jakarta. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Hamida et al., (2020) dimana dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen perusahaan sehingga mereka dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan tekun dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Dukungan organisasi adalah sesuatu yang dinantikan oleh setiap karyawan. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin loyal karyawan dalam bekerja di perusahaan, karena karyawan merasa dihargai dengan baik oleh pihak perusahaan. Adanya kesan atau rasa dihargai ini akan menyebabkan tingginya motivasi berprestasi dalam mencapai kinerja terbaik. Disisi yang lain, penelitian yang dilakukan oleh Retnowati & Darmawan (2022) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, kemudian, penelitian dari Al Banin et al., (2020) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, dan penelitian lain dari Zulkifli (2018) yang menyatakan semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Begitu pula hasil penelitian dari Perdana & Qadri (2023), menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan secara positif dan signifikan mempengaruhi motivasi berprestasi.

#### **KESIMPULAN**

Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya lokal dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. "TA" Jakarta (H1 dan H2 diterima). Adjusted R Square sebesar 0,681 mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel dependen dan variabel prediktor dalam model. Ini berarti 68,1% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang digunakan dalam model, sedangkan 31,9% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al Banin, Q., Eliyana, A., & Latifiyah, E. R. (2020). Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 333–346.
- Ayu, RD,, Zainal, VR. & Hakim, Aziz. (2023). Development Of Organizational Culture In Public Services: Case Study Of Government Agencies In Indonesia. *Communnity Development Journal*. 4(5). 9987-9993
- Baskoro, AL., Widowati, SY. & Santoso, Aprih. (2019). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. 6(1). 41-50.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* . PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Hamida, H., Sodik, S., & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 36–48.
- Ivancevich, Jhon M. 2019. Human Resouce. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Junita, B., Subagja, IK. & Hakim, Azis. (2022). The Effect of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance of Bri Bank Kalimantan Branch Office through Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*.4(4). 1255-1264
- Mc Clelland, David. C. (1988). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Muawanah, A., Ariefiantoro, T. & Santoso, Aprih. (2022). Investigasi Penentu Kinerja Karyawan *POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen*. 4(1). 1-11
- Mulyaningsih, R.R.S.S., Lasmawan, IW. & Utama, IM. (2013). Pengaruh Model Problem Solving Berbasis Budaya Lokal Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Prestasi Belajar IPS. *Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha*, 3(1). 1-12
- Murray, H. A. (1938), *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press
- Perdana, MRN. & Qadri, ZME. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. 5(6), 2528-2537)
- Retnowati, E & Darmawan, D. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*. 3(2). 219-226
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Aprih., Barodin, S. & Ma'ruf, MH. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-faktor Pengaruhnya. *JIEI : Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 525-534.
- Setyaningrum, NDB. (2018). Budaya Lokal Di Era Global', *Jurnal Ekspresi Seni*, 20(2). 102-112
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa
- Zulkifli, J. (2018). Pengaruh persepsi dukungan organisasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman DI Yogyakarta). Thesis. Universitas Islam Indonesia.)