

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MANDIRI PHOTO CABANG KEBAYORAN LAMA JAKARTA SELATAN

Rafly Ramadhani¹, Henni Marlinah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ rafly3579@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02187@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and organizational culture, both partially and simultaneously, on employee performance at CV. Mandiri Photo Kebayoran Lama Branch, South Jakarta with a sample of 52 employees. The method used is a quantitative method. The data analysis used in this research is the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee performance in the Y regression = $17,100 + 0.721$ Organizational culture has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3,821 + 0.905$ Work motivation and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3,888 + 0.359 X_1 + 0.623 X_2$. The coefficient of determination value is 72%, while the remaining 18% is caused by other variables not examined in this research. The test results for the first hypothesis obtained a calculated t value $>$ t table or ($7,880 > 2,008$). Based on the results of testing the second hypothesis, the calculated t value $>$ t table or ($3.821 > 1.670$) is obtained. Based on the results of testing the third hypothesis, the calculated F value was $62,883 >$ F table $3,190$. This shows that simultaneously the variables of work motivation and organizational culture have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Photo Cabang Kebayoran Lama Jakarta Selatan dengan sampel yang berjumlah 52 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F . Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap regresi $Y = 17.100 + 0,721 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,744 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3.821 + 0,905 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,803 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3.888 + 0,359 X_1 + 0,623 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 18% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh

nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7.880 > 2.008$). Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3.821 > 1.670$). Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai F hitung $62.883 >$ F tabel 3.190 . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya Manusia adalah keahlian untuk mencapai tujuan otoritatif dengan mengoordinasikan orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas berbeda yang terdegradasi. Pembentukan suatu kelompok atau lembaga untuk mencapai tujuan bersama memerlukan ketersediaan sumber daya yang berkualitas tinggi.

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset penting yang harus dijaga dengan baik karena mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan. Setiap organisasi diharapkan dapat memperkuat kemampuan SDM dan mengawasinya dengan sukses. Aset manusia para eksekutif harus mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan perwakilan, dengan harapan mereka dapat memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

CV. Mandiri Photo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa digital printing dan fotografi yang didirikan pada 28 Oktober 2011 yang terletak di Jalan Ciledug Raya Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan 12260. CV. Mandiri Photo sudah mempunyai 5 cabang yaitu di Kebayoran Lama Jakarta Selatan, Kalideres Jakarta Barat, Sawangan Depok, Kranji Bekasi Barat, dan Panancangan Serang.

Salah satu isu penting yang diperhatikan oleh masing-masing pemimpin adalah bagaimana mengembangkan lebih lanjut kinerja pekerja sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan yang bermanfaat. (Arianto, 2013:192).

Kinerja merupakan permasalahan yang harus disikapi secara serius oleh organisasi, mengingat perkembangan eksekusi pekerja lebih lanjut tidak akan terjadi tanpa bantuan pihak lain, namun harus ada kerjasama baik dari organisasi maupun perwakilan sebenarnya. Salah satu cara bagi organisasi untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan adalah dengan

menetapkan teknik pengupahan yang adil antara efisiensi kerja pekerja atau hasil kerja yang diperoleh perwakilan atas pameran yang mereka produksi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan menciptakan disiplin kerja yang baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi dan memacu kinerja mereka (Jufrizen, 2018:406).

Motivasi telah menjadi faktor terpenting dalam kemampuan suatu perusahaan atau organisasi dalam menghasilkan karyawan yang produktif dalam menghadapi tuntutan peningkatan kinerja. Motivasi seseorang merupakan kepribadiannya yang membuat ia mau melakukan hal tertentu untuk mencapa tujuannya. Selain itu, setiap organisasi pada umumnya berpendapat bahwa pemeran setiap pekerja harus ditingkatkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat kepada semua karyawan agar mereka dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Motivasi berfungsi sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan bekerja sama, sehingga integrasi yang efektif dapat terwujud, dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:219).

Menurut pengamatan yang dilakukan oleh penulis terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Photo, terlihat bahwa kinerja karyawan

masih belum optimal juga disebabkan karena budaya organisasi yang belum sesuai standar.

Dalam suatu perusahaan pasti memiliki budaya organisasi, Robbins (dalam Mustaan, dkk. 2022) menyatakan budaya organisasi adalah suatu tatanan kepentingan bersama yang dianut setiap individu dari suatu asosiasi yang memisahkan asosiasi tersebut dari asosiasi lainnya. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang diperoleh dan dikembangkan, serta rutinitas dan filosofi mendasar pendirinya. Unsur-unsur tersebut dibentuk menjadi aturan-aturan yang menjadi pedoman berpikir dan bertindak guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy (2019:1-2) “budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”. Budaya organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang optimal baik pegawai maupun unit yang berada dalam organisasi, sehingga karyawan maupun unit kerja mampu memenuhi ekspektasi yang diharapkan oleh organisasi.

Data kinerja karyawan CV. Mandiri Photo dari laporan keuangan untuk tahun 2021-2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1

Data Target Penjualan CV. Mandiri Photo 2021 - 2023

| Bulan | Total | | | | | | | | |
|--------------|----------------|------------------|----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|------------------|----------------|
| | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
| | Target | Realisasi | Ket | Target | Realisasi | Ket | Target | Realisasi | Ket |
| Jan | 875.000.000 | 534.000.000 | Tidak Tercapai | 875.000.000 | 1.155.000.000 | Tercapai | 1.000.000.000 | 917.350.000 | Tidak Tercapai |
| Feb | 875.000.000 | 461.000.000 | Tidak Tercapai | 875.000.000 | 873.520.000 | Tidak Tercapai | 1.000.000.000 | 1.130.370.000 | Tercapai |
| Mar | 875.000.000 | 580.090.000 | Tidak Tercapai | 875.000.000 | 921.000.000 | Tercapai | 1.000.000.000 | 1.325.000.000 | Tercapai |
| Apr | 875.000.000 | 595.700.000 | Tidak Tercapai | 875.000.000 | 760.300.000 | Tidak Tercapai | 1.000.000.000 | 998.549.000 | Tidak Tercapai |
| Mei | 875.000.000 | 490.921.000 | Tidak Tercapai | 875.000.000 | 695.207.000 | Tidak Tercapai | 1.000.000.000 | 1.272.000.000 | Tercapai |
| Jun | 875.000.000 | 608.062.000 | Tidak Tercapai | 875.000.000 | 905.763.000 | Tercapai | 1.000.000.000 | 906.870.000 | Tidak Tercapai |
| Jul | 875.000.000 | 656.000.000 | Tidak Tercapai | 875.000.000 | 995.560.000 | Tercapai | 1.000.000.000 | 812.900.000 | Tidak Tercapai |
| Agust | 875.000.000 | 880.340.000 | Tercapai | 875.000.000 | 1.320.015.000 | Tercapai | 1.000.000.000 | 799.011.000 | Tidak Tercapai |
| Sep | 875.000.000 | 966.030.000 | Tercapai | 875.000.000 | 887.200.000 | Tercapai | 1.000.000.000 | 710.000.000 | Tidak Tercapai |
| Okt | 875.000.000 | 1.201.000.000 | Tercapai | 875.000.000 | 1.003.000.000 | Tercapai | 1.000.000.000 | 697.760.000 | Tidak Tercapai |
| Nov | 875.000.000 | 897.150.000 | Tercapai | 875.000.000 | 804.700.000 | Tidak Tercapai | 1.000.000.000 | 744.560.000 | Tidak Tercapai |
| Des | 875.000.000 | 949.707.000 | Tercapai | 875.000.000 | 915.735.000 | Tercapai | 1.000.000.000 | 725.630.000 | Tidak Tercapai |
| Total | Target | Realisasi | % | Target | Realisasi | % | Target | Realisasi | % |
| | 10.890.000.000 | 8.618.000.000 | 72% | 10.890.000.000 | 11.258.000.000 | 100% | 12.000.000.000 | 11.640.000.000 | 92% |

Sumber: Data penjualan CV. Mandiri Photo

Menurut tabel 1.1 di atas, kinerja karyawan di CV. Mandiri Photo secara keseluruhan masih belum memuaskan. Pencapaian setiap tahunnya menunjukkan bahwa masih ada yang tidak

mencapai target. Pada tahun 2021, hasil penjualan mencapai 72%, yang berarti belum memenuhi target. Pada tahun 2022, hasil penjualan meningkat menjadi 100%, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 92%. Dengan kondisi ini, jelas bahwa kinerja karyawan di CV. Mandiri Photo masih belum sesuai dengan harapan.

Kinerja perusahaan yang tidak memenuhi target disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya motivasi dan budaya organisasi yang tidak mendukung. Masalah motivasi harus ditangani dengan serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Di era modern ini, karyawan tidak hanya dianggap sebagai alat produksi, tetapi sebagai aset berharga. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memenuhi kebutuhan karyawan, dan memberikan kenyamanan agar motivasi mereka tetap terjaga, sehingga mereka dapat bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Berikut ini data motivasi kerja CV. Mandiri Photo yang diperoleh dari laporan gaji karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2

Data Gaji Dan Insentif CV. Mandiri Photo

| No | Posisi/Jabatan | UMR Jakarta | Gaji Pokok Perbulan | Insentif | Total |
|----|------------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|
| 1 | Kasir | Rp 5.067.381 | Rp 3.300.000 | Rp 1.000.000 | Rp 4.400.000 |
| 2 | Customer Service | Rp 5.067.381 | Rp 3.200.000 | Rp 1.000.000 | Rp 4.300.000 |
| 3 | Produksi | Rp 5.067.381 | Rp 3.200.000 | Rp 1.000.000 | Rp 4.300.000 |
| 4 | Operator | Rp 5.067.381 | Rp 3.400.000 | Rp 1.200.000 | Rp 4.500.000 |
| 5 | Editor | Rp 5.067.381 | Rp 3.300.000 | Rp 1.200.000 | Rp 4.400.000 |

Sumber: Data Gaji CV. Mandiri Photo

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, gaji karyawan masih belum optimal karena belum memenuhi Upah Minimum Regional (UMR) Jakarta yang sebesar Rp. 5.067.381. Sebagai perbandingan, gaji di jabatan Kasir adalah Rp. 4.400.000, di jabatan Customer Service sebesar Rp. 4.300.000, di jabatan Produksi Rp. 4.300.000, di jabatan Operator Rp. 4.500.000, dan di jabatan Editor Rp. 4.400.000.

Selanjutnya kinerja yang tidak mencapai target ini juga disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang mendukung. Berikut hasil wawancara yang berdasarkan dengan budaya organisasi pada CV. Mandiri Photo.

Tabel 1.3
 Data Budaya Organisasi Karyawan CV. Mandiri Photo

| Aspek | Kondisi Ideal | (%) | Kondisi Riil | (%) |
|--------------------------------------|--|-----|---|-----|
| Keberanian mengambil resiko | Karyawan harus terus berinovasi dan berani mengambil keputusan | 68% | Terdapat karyawan yang masih takut untuk mengambil keputusan | 32% |
| Perhatian terhadap detail/ketelitian | Setiap karyawan harus saling terbuka dalam memecahkan sebuah masalah secara detail | 71% | Kurangnya keterbukaan karyawan terhadap suatu masalah | 29% |
| Berorientasi kepada hasil | Karyawan harus lebih berorientasi pada hasil akhir yang baik | 80% | Masih kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerjanya | 20% |
| Berorientasi tim | Karyawan harus berorientasi dan terlibat agar pekerjaan lebih produktif | 70% | Masih kurangnya keterlibatan karyawan dalam produktivitas pekerjaan | 30% |
| Agresifitas | Karyawan harus bekerja keras, efektif, dan kompetitif | 90% | Kurangnya kerja keras dan efektivitas karyawan | 10% |

Sumber: Data Hasil Wawancara

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pada beberapa aspek yang menjadi indikator budaya organisasi masih belum sesuai dengan kondisi idealnya. Aspek inovatif memperhitungkan resiko masih belum maksimal 68%, aspek memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail masih kurang baik 71%, aspek berorientasi pada hasil yang dicapai masih kurang baik 80%, aspek berorientasi kepada tim masih kurangnya keterlibatan dari karyawan 70%, aspek agresifitas dalam bekerja masih belum efektif 90%.

Selanjutnya penulis melakukan prasurvey untuk memperjelas bagaimana kondisi budaya organisasi pada perusahaan CV. Mandiri Photo.

Tabel 1.4
 Hasil Pra-survey Budaya Organisasi CV. Mandiri Photo

| No | Pernyataan | Setuju | Presentasi | Tidak Setuju | presentasi | Jumlah |
|----|--|--------|------------|--------------|------------|--------|
| 1 | Setiap pekerjaan yang saya kerjakan bersifat resiko | 24 | 80% | 6 | 20% | 30 |
| 2 | Saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 30 |
| 3 | Saya merasa puas atas pencapaian hasil kerja yang dikerjakan | 18 | 60% | 12 | 40% | 30 |
| 4 | Setiap karyawan saling bekerjasama dalam mengerjakan pekerjaan | 21 | 70% | 9 | 30% | 30 |
| 5 | Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh semangat dan kerja keras | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% | 30 |

Sumber: Data Hasil Prasurvey

Berdasarkan data tabel 1.4 yang merupakan data hasil presurvey mengenai budaya organisasi di CV. Mandiri Photo. Menunjukkan bahwa 80% menjawab setuju pekerjaan yang mereka kerjakan

bersifat resiko, 73,3% menjawab setuju karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti, 60% menjawab setuju karyawan merasa puas dengan pencapaian hasil kerja, 70% menjawab setuju setiap karyawan saling bekerjasama bekerja, 76,7% menjawab karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh semangat dan kerja keras, dan 76,7% menjawab karyawan berkomitmen dan konsisten dalam bekerja.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Ainnanur, Satria Tirtayasa, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14 ISSN 2623-2634 Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV Nilai t hitung variabel budaya organisasi adalah 2.986 dan t tabel bernilai 1.998 sehingga t hitung > t tabel (2.986 > 1.998), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kardinah Indrianna Meutial, Cahyadi Husada, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019:119 – 126 E-ISSN 2581 – 2165 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog Hasil dari pengujian signifikansi secara parsial (Uji-t) yang ditunjukkan pada tabel. 1, bahwa budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 8,535 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai sig. 0,000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Werni Sarumaha Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi (JAMANE) E-ISSN Mei 2022 2829-8462 Vol. 1, No. 1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Uji parsial yang pertama (budaya organisasi) terlihat bahwa nilai t hitung (2,195) > t tabel (1,694) dan tingkat signifikan sebesar 0,036 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Belti Juliyanti, Onsard, Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) Desember 2020 E-ISSN 2723-424X Volume 1 Nomor 2 Pengaruh

Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu Uji t untuk variabel Motivasi Kerja (x2) yaitu t hitung > t tabel ($8,027 > 1,997$) dan ($\text{sig} = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.

Nailul Muna, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 5 No. 2, Juni 2022 E-ISSN: 2599-3410 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) Dapat diketahui bahwa motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis diterima.

Aisyah Rahadi Firmayanti, Danny Ramdani NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Vol 9 No 9 Tahun 2022 Hal. : 3295-3299 e-ISSN: 2550-0813 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang Hasil pengolahan data pengaruh parsial dari Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y), memperoleh hasil sig. ($0,002 < 0,005$) dan ($3,173 > 1,98137$). Dapat dikatakan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja (Y).

Angela Worang, Roy F Runtuwene. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.2 No. 2 (2019) e-ISSN: 2655-206X p-ISSN: 2338-9605 Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeui Tangerang Selatan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Cirendeui Tangerang Selatan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja $16,049 + 0,038x_2$, nilai koefisien $r = 0,631$, nilai koefisien determinasi $R = 39,8\%$ dan nilai t hitung > t tabel atau ($5,628 > 2,012$) sehingga H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima. Serta terdapat Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi $Y = 16,049 + 0,522x_1 + 0,038x_2$, nilai koefisien $r = 0,701$, nilai koefisien

determinasi $R = 49,2\%$ dan nilai F hitung > F tabel atau ($12,177 > 3,200$) sehingga H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima.

Ratno Nur Suryadi Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 3 No. 1 Maret 2019 E-ISSN 2550-0791 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makasar Diperoleh nilai F hitung = $25,462 > F$ tabel = $2,77$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makasar.

Hery Winoto Tj (2020) Jurnal media bina ISSN: 2615-3505 Vol. 14 No. 9 2020, 1-6 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GCM Hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang diperoleh lebih rendah dari nilai error tolerance ($0,05$) dalam penelitian ini. Maka model penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang baik.

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:147), "penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen atau kuesioner dapat mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. Validitas instrumen mengindikasikan sejauh mana item-item dalam instrumen tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total instrumen, yang menunjukkan kemampuan item-item tersebut untuk secara akurat mengungkapkan informasi yang

diinginkan. Item-item dalam instrumen biasanya berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner dengan tujuan untuk menggali informasi yang relevan.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat untuk mengukur memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018:168), “instrumen yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2017:47), “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliable jika jawab seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:161) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Menurut Ghazali (2017:105), “uji ultikolinieritas bertujuan untuk menguji

apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya, menurut Ghazali (2016:108) apabila residualnya memiliki varians yang sama maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi berganda

Pada uji regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Greener&Martelli dalam Duli, 2019:167). Bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya.

Pada uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain (Grenner & Martelli, 2018:145).

d. Uji Hepotesis

Uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dan apakah berpengaruh signifikan atau tidak.

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara bersama-sama, serta signifikannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket |
|-----|---|----------|---------|-------|
| 1. | Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. | 0,848 | 0,273 | Valid |
| 2. | Saya mendapatkan uang lembur dari perusahaan sesuai dengan jam kerja yang saya lakukan. | 0,819 | 0,273 | Valid |
| 3. | Saya mendapatkan tunjangan kesehatan atau BPJS. | 0,752 | 0,273 | Valid |
| 4. | Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup. | 0,829 | 0,273 | Valid |
| 5. | Saya merasa hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik. | 0,644 | 0,273 | Valid |
| 6. | Saya dan rekan kerja saling membantu bila terjadi masalah. | 0,686 | 0,273 | Valid |
| 7. | Saya bekerja dengan baik dan diberikan apresiasi dengan memberikan penghargaan dari perusahaan. | 0,831 | 0,273 | Valid |
| 8. | Saya dipromosikan naik jabatan jika memenuhi persyaratan dari perusahaan. | 0,745 | 0,273 | Valid |
| 9. | Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam perusahaan. | 0,780 | 0,273 | Valid |
| 10. | Saya diberikan kesempatan berkeaktifitas dalam melakukan pekerjaan. | 0,811 | 0,273 | Valid |

Sumber: Olah data SPSS Versi 20 (2024)

Berdasarkan pada tabel, variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai r hitung ditentukan lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,273). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dipandang penting, sehingga jajak pendapat yang digunakan layak untuk diteliti sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket |
|-----|--|----------|---------|-------|
| 1. | Saya berani mengambil risiko dalam membuat keputusan demi mencapai tujuan kerja saya. | 0,734 | 0,273 | Valid |
| 2. | Dalam menjalankan pekerjaan, saya selalu menyampaikan ide atau masukan baik untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. | 0,618 | 0,273 | Valid |
| 3. | Saya selalu memerhatikan setiap detail pekerjaan dengan seksama dan teliti. | 0,769 | 0,273 | Valid |
| 4. | Saya selalu melakukan penilaian dengan hati-hati dan mendetail terhadap hasil kerja saya. | 0,753 | 0,273 | Valid |
| 5. | Saya selalu memusatkan perhatian pada pekerjaan dan berusaha mencapai hasil yang terbaik. | 0,743 | 0,273 | Valid |
| 6. | Budaya kerja ditempat saya bekerja mendukung pencapaian target dan hasil yang optimal. | 0,650 | 0,273 | Valid |
| 7. | Saya selalu berusaha menjaga solidaritas dan kerjasama yang efektif di dalam tim saat bekerja. | 0,794 | 0,273 | Valid |
| 8. | Saya dapat menangani masalah dengan efektif bersama tim kerja saya. | 0,788 | 0,273 | Valid |
| 9. | Saya sangat aktif dalam memanfaatkan setiap kesempatan yang ada dan memiliki kemampuan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan saya. | 0,753 | 0,273 | Valid |
| 10. | Saya diharapkan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya. | 0,787 | 0,273 | Valid |

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2024)

Nilai r hitung variabel Budaya Organisasi (X2) lebih besar dari nilai r tabel (0,273), sesuai data pada tabel. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk dianalisis sebagai data penelitian karena menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket |
|-----|--|----------|---------|-------|
| 1. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. | 0,778 | 0,273 | Valid |
| 2. | Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan. | 0,785 | 0,273 | Valid |
| 3. | Saya menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan instruksi yang diberikan. | 0,766 | 0,273 | Valid |
| 4. | Saya selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. | 0,832 | 0,273 | Valid |
| 5. | Saya mengetahui apa saja yang harus dilakukan ketika bekerja. | 0,806 | 0,273 | Valid |
| 6. | Saya merasa kerja sama tim menjadi faktor penting dalam mencapai hasil yang memuaskan. | 0,836 | 0,273 | Valid |
| 7. | Saya mampu meminimalkan biaya untuk hasil pekerjaan yang maksimal. | 0,824 | 0,273 | Valid |
| 8. | Saya harus bekerja dengan efisien dan mencapai hasil yang memuaskan. | 0,837 | 0,273 | Valid |
| 9. | Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya. | 0,817 | 0,273 | Valid |
| 10. | Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan pekerjaan tugas. | 0,772 | 0,273 | Valid |

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2024)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,273), terbukti dari informasi yang disajikan pada tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dipandang penting, sehingga jajak pendapat yang digunakan layak untuk diteliti sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|------------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,924 | 0,600 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,905 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,937 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2024)

Variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dianggap reliabel berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel sebelumnya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N | | | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | 0E+7 |
| | Std. Deviation | | 3,93528219 |
| | Absolute | | ,082 |
| Most Extreme Differences | Positive | | ,082 |
| | Negative | | -,078 |
| | | | ,590 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | | ,878 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | ,855 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | ,846 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,864 |
| | | Upper Bound | ,864 |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai Asymp. Sig.(2-tailed) adalah 0,878, lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, seperti yang ditunjukkan oleh uji normalitas yang menggunakan metode one-sample Kolmogorov-Smirnov, hal ini disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi Kerja | ,543 | 1,842 |
| | Budaya Organisasi | ,543 | 1,842 |
| | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebesar 0,543 < 0,10, dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebesar 1.842 < 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terbebas dari gejala multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 5,624 | 2,024 | | 2,779 | ,008 |
| | Motivasi Kerja | ,020 | ,060 | ,063 | ,332 | ,741 |
| | Budaya Organisasi | -,081 | ,070 | -,221 | -1,162 | ,251 |

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data Olah SPSS 20 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil nilai kepentingan untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,741 dan untuk

variabel Budaya Organisasi sebesar 0,251, hal ini berarti tidak terjadi efek samping heteroskedastisitas karena nilai signifikan lebih dari 0,05.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

| Model Summary ^a | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,848 ^a | ,720 | ,708 | 4,015 | 1,563 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olah SPSS 20 (2024)

Hasil uji autokorelasi Durbin-Watson yang disajikan pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai DW sekitar 1,563 berada pada rentang 1,550-2,460 yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Akibatnya model regresi ini tidak terdapat autokorelasi sehingga cocok untuk diteliti.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 17,100 | 2,867 | | 5,964 | ,000 |
| | Motivasi Kerja | ,721 | ,091 | ,744 | 7,880 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Dari hasil pengujian regresi linier sederhana pada diatas, dengan demikian didapatkan formulasi regresi $Y = 17,100 + 0,721X_1$.

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 3,821 | 3,745 | | 1,020 | ,313 |
| | Budaya Organisasi | ,905 | ,095 | ,803 | 9,530 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Dari hasil pengujian regresi linier sederhana pada diatas, dengan demikian didapatkan formulasi regresi $Y = 3,821 + 0,905X_2$.

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,888 | 3,362 | | 1,157 | ,253 |
| | Motivasi Kerja (X1) | ,359 | ,099 | ,371 | 3,612 | ,001 |
| | Budaya Organisasi (X2) | ,623 | ,116 | ,552 | 5,381 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,888 + 0,359X1 + 0,623X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai persamaan konstanta sebesar 3,888 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,888 point.
- Nilai motivasi kerja (X1) 0,359 diartikan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X1), dalam hal ini motivasi kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,359 point.
- Nilai budaya organisasi (X2) 0,623 diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X2), dalam hal ini disiplin kerja dinaikkan 1 unit, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,623 point

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Correlations | |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
| | | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,744** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 52 | 52 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,744** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 52 | 52 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.22

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Correlations | |
|-------------------|---------------------|-------------------|------------------|
| | | Budaya Organisasi | Kinerja Karyawan |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1 | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 52 | 52 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,803** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 52 | 52 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,848 ^a | ,720 | ,708 | 4,015 | ,720 | 62,883 | 2 | 49 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 0,848 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,744 ^a | ,554 | ,545 | 5,013 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,744 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 55,4\%) = 44,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .803 ^a | .645 | .638 | 4.472 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,803 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 64,5) = 35,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.26

Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .848 ^a | .720 | .708 | 4.015 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,720 atau 72% ($0,720 \times 100\% = 72\%$) jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 72% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 28% dipengaruhi faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.100 | 2.867 | | 5.964 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .721 | .091 | .744 | 7.880 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($7,880 > 2,008$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mandiri Photo

Cabang Mandiri Photo Cabang Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.821 | 3.745 | | 1.020 | .313 |
| | Budaya Organisasi | .905 | .095 | .803 | 9.530 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($3,821 > 2,008$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mandiri Photo Cabang Mandiri Photo Cabang Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2027.172 | 2 | 1013.586 | 62.883 | .000 ^b |
| | Residual | 789.809 | 49 | 16.119 | | |
| | Total | 2816.981 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja
 Sumber: Olah Data SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($62,883 > 3,190$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mandiri Photo Cabang Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Foto Cabang Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Analisis ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 20 yang menguji hubungan setiap variabel. Merujuk

pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, hasil beberapa analisis yang telah dilakukan menyatakan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,744. Nilai ini berada dalam rentang interpretasi 0,60-0,799, yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 55,5%, artinya Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 55,4% terhadap Kinerja Karyawan, serta nilai t hitung $7,880 > t$ tabel $2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka menandakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mandiri Photo Cabang Kebayoran Lama Jakarta Selatan.
- b. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,803. Nilai ini berada dalam rentang interpretasi 0,80 – 1,000, menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 64,5%, artinya Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 64,5% terhadap Kinerja Karyawan, serta nilai t hitung $9,530 > t$ tabel $2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka menandakan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mandiri Photo Cabang Kebayoran Lama Jakarta Selatan.
- c. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Photo Cabang Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dari nilai korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) yang sebesar 0,848. Nilai korelasi ini berada pada interval 0,80–1,000, yang berarti tingkat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,720 yang artinya variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72%. F hitung $62,883 > F$ tabel $3,190$ dengan tingkat

signifikan $0,000 < 0,05$ maka artinya secara simultan terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mandiri Photo Cabang Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Anang Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Andi, Radna Wibowo,. (2019). Manajemen Pemasaran. (Edisi 1). Semarang, Indonesia: Radna Andi Wibowo.
- [4] Bateman S. Thomas, Scott Snell & Robert Konopaske. (2019). Management. Sixth Edition. McGraw-Hill Education.
- [5] Dessler. Gary. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- [6] Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- [7] Ghazali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- [9] Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [10] Mathis R.L & J.H Jackson (2018) Resource Management : Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan Rismawati dan matalatu. Jakarta : Selemba Empat.
- [11] Robbins. (2022). Perilaku Organisasi, Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta : Salemba Empat.
- [12] Robbin,P. Stephen, Mary Coulter. (2014). Management Twelfth Edition. United States : Pearson Education Limited
- [13] Santoso, Singgih. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- [14] Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [15] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan

- Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [16] Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [17] Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [18] Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1-14.
- [19] Aisyah Rahadi Firmayanti Dan Danny Ramdani (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 9(9), 3295–3299.
- [20] Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200.
- [21] Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, 1(2), 109–116.
- [22] Hery Winoto Tj. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GCM. Jurnal media bina Vol 14 No. 9, 2615-3505.
- [23] Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424.
- [24] Meutia, Kardinah Indrianna & Husada, Cahyadi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT. 4(1). 119-126.
- [25] Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5, 2599-3410.
- [26] Mustaan, & Hamdi, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 No.12, 4047 - 4060.
- [27] Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 9, No. 2.
- [28] Ratno Nur Suryadi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar. Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol 3 No. 1.
- [29] Werni Sarumaha. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi (JAMANE), Vol. 1, No. 1.
- [30] Worang, Angela, dan Roy F. Runtuwene. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No. 2.