

## PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GRACIA DEO TANGERANG SELATAN

Pipit Fitriawati<sup>1</sup>, Irfan Rizka Akbar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417

e-mail: <sup>1</sup>pipitfitriawati01@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417

e-mail: <sup>2</sup>dosen02461@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of work culture, work motivation on the performance of CV employees. Gracia Dea South Tangerang either partially or simultaneously. The population in this study are employees of CV Gracia Dea as many as 60 people. The sample used is a saturated sample. The data collection method used is a questionnaire method (questionnaire). Data analysis used SPSS 26 software. Data analysis techniques used included validity and reliability tests, classic assumption tests, hypothesis testing, simple linear regression analysis and multiple regression. Based on the research results from the partial hypothesis test shows that culture has an influence of 8.822, work motivation of 10.548. The multiple linear regression equation  $Y = 25.147 + 0.123 X_1 + 0.514 X_2$ . Using SPSS 26 the results of the F test hypothesis test show  $F_{count} = 55.310 > F_{table} 3.159$  with a significance value =  $0.000 < 0.05$  which means  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. The coefficient of determination is 0.660 which means 66.0% of CV employee performance. Gracia Dea is influenced by work culture and work motivation, while the rest is influenced by other variables.*

**Keyword:** Work Culture; Work Motivation; Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gracia Deo Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Gracia Deo sebanyak 60 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket). Analisis data menggunakan bantuan software SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dari uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya memiliki pengaruh sebesar 8,822, motivasi kerja sebesar 10,548. Adapun persamaan regresi linier berganda  $Y = 25,147 + 0,123 X_1 + 0,514 X_2$ . Dengan menggunakan bantuan SPSS 26 hasil uji hipotesis uji F menunjukkan  $F_{hitung} = 55,310 > F_{tabel} 3,159$  dengan nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Koefisien determinasi sebesar 0,660 yang berarti 66,0% kinerja karyawan CV. Gracia Deo dipengaruhi oleh budaya kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Budaya Kera; Motivasi Kerja; Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

data yang diperoleh dari perusahaan CV. Gracia Deo Tangerang Selatan tentang kedisiplinan karyawan dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi kehadiran karyawan selama periode bulan dari Januari-Mei mengalami fluktuasi serta adanya tanggungjawab dan masih memiliki kesadaran yang rendah yaitu, tentang kedisiplinan yang kurang diterapkan oleh para karyawan serta tidak adanya sanksi yang tegas bagi pelaku pelanggaran yang diterapkan oleh perusahaan hal ini menyebabkan karyawan merasa bahwa hal tersebut merupakan hal yang wajar, kriteria absensi tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat rendah sehingga kinerja karyawan menurun, budaya kerja seperti ini seharusnya dapat ditindak lanjuti karena baik secara langsung ataupun tidak hal ini akan berdampak buruk terhadap kinerja diperusahaan. karena kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan. Kinerja sendiri sangat identik dengan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan, kinerja yang buruk akan berdampak pada penurunan performa perusahaan demikian pula sebaliknya dengan kinerja yang baik akan memberikan hasil dan performa yang baik bagi perusahaan, maka dari itu penilaian kinerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan sebagai salah satu cara untuk mengetahui performa kinerja yang dilakukan oleh karyawan bagi Perusahaan.

Motivasi juga bisa dikatakan sebagai hal yang sangat penting dalam dunia kerja, hal ini tidak dapat dipungkiri karena bagaimanapun juga dengan adanya motivasi seseorang akan mendapatkan dorongan dari dalam diri untuk melakukan hal hal terbaik yang dapat diberikan untuk perusahaan untuk menggunakan potensi yang dimiliki dengan semaksimal mungkin. Adapun motivasi dalam dunia kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu motivasi intinsik dan motivasi ekstrinsik.

Dari pemaparan di atas hal inilah yang menjadi alasan permasalahan yang ada pada CV. Gracia Deo Tangerang Selatan yaitu salah satu faktor yang menjadi alasan penurunan kinerja pada karyawan yaitu salah satunya gaji yang dianggap

kurang dari nilai UMR. Berdasarkan data yang didapat dari para narasumber yaitu para karyawan CV. Gracia Deo mengeluhkan adanya penggajian yang kurang dari nilai UMR kota Tangerang selatan karena terdampak dari adanya virus covid-19 yang memasuki Indonesia pada awal tahun 2019. Sistem penggajian berjalan sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan pemerintah kota Tangerang selatan, namun pada awal Januari tahun 2022 perusahaan menerapkan kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan sendiri, yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berbunyi “apabila target penjualan dapat tercapai 100% maka upah akan diberikan sepenuhnya sesuai dengan UMR Tangerang selatan namun apabila pencapaian tidak sampai 70% dari target penjualan maka sistem penggajian akan dihitung sesuai dengan jumlah hari masuk kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada prinsip telah mengatur bahwa pengusaha dilarang memberikan upah di bawah upah minimum. Akan tetapi, pengusaha diperbolehkan menanggukkan pembayaran upah minimum. Penanggukan ditetapkan oleh gubernur untuk jangka waktu paling lama 12 bulan. Setelah berakhirnya izin penanggukan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru. Berikut ini adalah data gaji karyawan pada periode Januari-Mei pada tahun 2022.

Tabel I Data Gaji Karywan pada CV. Gracia Deo Tahun 2022

Bulan	UMR	Gaji yang diterima
Januari	Rp. 4.480.214,51	Rp. 3.426.942,00
Februari	Rp. 4.480.214,51	Rp. 1.663.618,00
Maret	Rp. 4.480.214,51	Rp. 2.298.237,00
April	Rp. 4.480.214,51	Rp. 1.842.612,00
Mei	Rp. 4.480.214,51	Rp. 1.904.644,00

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari nilai gaji yang diperoleh oleh para karyawan yang diterima selama beberapa bulan terakhir yaitu besarnya nominal gaji karyawan yang kurang mencukupi

dan memotivasi kinerja karyawan yang jauh dibawah dari ketentuan UMR Tangerang selatan dengan penggajian yang rendah tentu saja hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Gracia Deo. Selain dari sistem penggajian ada pula permasalahan yang menjadi dugaan penulis yang akan mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu kurangnya pengakuan atau apresiasi, seperti ucapan terimakasih, pujian atau hal berupa materi seperti bonus dan tanda terimakasih yang diberikan terhadap karyawan atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan yang sudah bekerja dengan maksimal, yaitu pada saat karyawan berhasil mencapai target yang diberikan perusahaan serta selalu melakukan setiap tugas dengan baik. jika hal ini dibiarkan terus menerus dikhawatirkan akan berdampak buruk bagi perusahaan kedepannya terutama tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.1 data yang diperoleh dari perusahaan CV. Gracia Deo Tangerang Selatan tentang kedisiplinan karyawan dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi kehadiran karyawan selama periode bulan dari Januari-Mei mengalami fluktuasi serta adanya tanggung jawab dan masih memiliki kesadaran yang rendah yaitu, tentang kedisiplinan yang kurang diterapkan oleh para karyawan serta tidak adanya sanksi yang tegas bagi pelaku pelanggaran yang diterapkan oleh perusahaan hal ini menyebabkan karyawan merasa bahwa hal tersebut merupakan hal yang wajar, kriteria absensi tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat rendah sehingga kinerja karyawan menurun, budaya kerja seperti ini seharusnya dapat ditindak lanjuti karena baik secara langsung ataupun tidak hal ini akan berdampak buruk terhadap kinerja diperusahaan. karena kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan. Kinerja sendiri sangat identik dengan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan, kinerja yang buruk akan berdampak pada penurunan performa perusahaan demikian pula sebaliknya dengan kinerja yang baik akan memberikan hasil dan performa yang baik bagi perusahaan, maka dari itu penilaian kinerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan sebagai salah satu cara untuk mengetahui performa kinerja yang dilakukan oleh karyawan bagi perusaha.

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena produktif atau tidaknya karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Untuk menjaga produktivitas, perusahaan harus mengevaluasi kinerja karyawan. Konsistensi kinerja pegawai atau kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik, atau kinerja karyawan, berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam pengembangan bisnis perusahaan. Di sisi lain, hasil yang buruk juga berdampak negatif bagi perusahaan. Prestasi kerja pegawai ini dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Tabel II Data Absensi Karyawan Pada CV. Gracia Deo Tahun 2022

Bulan	Izin	Sakit	Telat	Alpa	Jumlah
Januari	4	2	3	-	9
Februari	2	6	4	-	12
Maret	5	1	1	-	7
April	4	-	5	-	9
Mei	3	-	6	1	10

Sumber: HR & GA CV. Gracia Deo Tangerang 2022

Tabel III Target dan Pencapaian Kerja Karyawan pada CV. Gracia Deo Tahun 2022

Bulan	Target volume penjualan	Persentase target %	Pencapaian volume penjualan	Persentase pencapaian %
Januari	132.112,67 L	100%	88.690,57 L	69%
Februari	128.177,25 L	100%	59.807,51 L	47%
Maret	77.749,76 L	100%	79.229,48 L	110%
April	119.414,25 L	100%	58.646,52 L	49%
Mei	82.105,13 L	100%	40.977,80 L	50%

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian terkait oleh Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Nariah. Jurnal Ekonomi Efektif Vol 3, No 1, Hal ISSN 2622-8882 Oktober 2020. Variable independen: pengaruh motivasi kerja Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian kali ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yang berada pada PT Unggul Abadi di Jakarta. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. Variabel independen: pengaruh budaya kerja, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat

disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja. Perbedaan pada penelitian kali ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yang berada Dinas Sosial Kabupaten. Jurnal Penelitian IPTEKS Vol 4, No 1 Hal 47-62, ISSN: 2528-0570 Jember Januari 2019, Variabel pengaruh kerja lingkungan.

Menurut Hasibuan (2016: 141) mengatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi Kasmir (2016:190) “motivasi merupakan suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan organisasi”.

Menurut Afandi (2018: 23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Hasibuan (2016:94) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah hasil yang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profiet orienteddand profit non dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Menurut Afandi (2018: 23) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai menurut beberapa ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai sesuai tujuan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:7) metode kuantitatif dikarenakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama dan mantradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka angka dan analisis menggunakan statistic.

Penelitian pada dasarnya memerlukan suatu objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian, agar dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada perusahaan CV. Gracia Deo sebagai tempat penelitian. Perusahaan ini adalah perusahaan ritel yang bergerak pada bidang penjualan dan jasa yang terletak di jalan Raya Serpong km 10 Kota Tangerang Selatan.

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Mei 2022. Penelitian ini dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan penulisan proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan skunder, pengelolaan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:80)“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki

oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan CV. Gracia Deo Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2016:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil oleh peneliti merupakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi dibawah 100 populasi. Sedangkan menurut Hadi (2019:181) “sampel adalah sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang atau sama dengan jumlah populasi.” Untuk perusahaan dengan jumlah karyawan kurang dari 100 orang maka penelitian dapat dilakukan dengan semua karyawan”

Menurut Sugiyono (2019:128) “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu dengan cara mengikut sertakan semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2019:133) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Sumber data yang penulis dapatkan dari penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Untuk teknik pelaksanaan waktu penelitian lapangan guna memperoleh data, maka penulis menggunakan teknik penggunaan data sebagai berikut:

#### Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:308) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer yang ada di dalam penelitian ini adalah data yang langsung berasal dari responden, pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan cara membagikan atau menyampaikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

#### Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:308) “Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang memberikan data kepada si pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen”.

#### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut

Sugiyono (2017:308) mengemukakan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

#### Observasi

Menurut Sugiyono (2017:141) “observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh”. Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pengamatan langsung terhadap CV. Gracia Deo Tangerang Selatan pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (rill) dan relevan.

#### Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2017:142) “kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

#### Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017:140) “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang diteliti dan penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah”. Dalam penelitian ini, studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga jenis yaitu (1) Budaya Kerja/Variabel Bebas (X1) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja. Adapun indikator budaya kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Nurhadijah (2017) adalah sebagai berikut; Disiplin, Keterbukaan, Saling menghargai d. Kerjasama, (2) Motivasi Kerja/Variabel Bebas (X2) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi. Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut

Sedarmayanti (2020) adalah sebagai berikut; Gaji, Supervisi, Hubungan kerja, Pengakuan/penghargaan, Keberhasilan. Kinerja Karyawan/ Variabel Terikat (Y). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun indikator dalam penelitian ini Menurut Mangkunegara (2016) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut; Kualifikasi Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Gracia Deo didirikan pada tahun 1 Agustus 2016. CV. Gracia Deo Tangerang Selatan adalah salah satu perusahaan franchise PT. Shell Indonesia yang bergerak dalam bidang minyak dan gas, SPBU berkelas internasional dengan fasilitas lengkap ini merupakan perwujudan Shell untuk memberikan produk dengan kualitas teruji kuantitas yang akurat dan pelayanan terbaik. Shell memiliki aspirasi untuk meningkatkan dan menghasilkan keuntungan sehingga mampu bersaing dan berkembang dalam jangka panjang CV. Gracia Deo Tangerang selatan yang terletak di jalan raya serpong km 10 tangerang Selatan.

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan data lain, keadaan suatu objek yang diteliti dengan berdasarkan variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Keseluruhan variabel diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang dijadikan instrument penelitian dan jumlah sampel berjumlah (n) 60 responden.

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.49794644
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.076
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26(2022)

Gbr 1. Grafik Histogram

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula, pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data belum terlalu garis normal (garis lurus). Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolomorov Smirnov. Pada tabel 4.7, uji Kolomorov Smirnov menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresitelah memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Tabel IV Uji Multikorelasi dengan Coefficients

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	25.147	3.991			6.300	.000		
	Budaya kerja	.123	.185	.122	.663	.510	.177	.177	5.642
	Motivasi kerja	.514	.135	.700	3.818	.000	.177	.177	5.642

- a. Dependent Variable: Kinerja
- Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai VIF variabel budaya kerja (X1) dan variabel

motivasi kerja (X2) adalah  $5,642 < 10$  dan nilai tolerance  $0,177 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians

### Uji Analisis Regresi Linier

Hasil uji regresi linier sederhana pengaruh budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2011.315	1	2011.315	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1498.869	58	25.843	
	Total	3510.183	59		

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja  
 Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Gbr 2. Hasil Uji Linier

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai F hitung =  $77,380$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel budaya kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y)

Hasil uji regresi linier sederhana pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2307.316	1	2307.316	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1202.867	58	20.739	
	Total	3510.183	59		

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Gbr 3. Hasil Uji Regresi Linier

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai F hitung =  $111,254$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y)

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.147	3.991	6.300	.000
	Budaya Kerja	.123	.185	.663	.510
	Motivasi Kerja	.514	.135	3.818	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Gbr 4. Hasil Uji Analisa Regresi

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$= 24,147 + 0,123 + 0,514$$

Nilai a (konsanta) sebesar 25,147 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel budaya kerja(X1) dan motivasi kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.

### Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.648	4.57618	.660	55.310	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja  
 Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000$  maka dikatakan korelasi antara variabel, dan nilai R square =  $0,660$  artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel budaya kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

### Uji Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Hasil uji Analisis Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.648	4.57618

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja

Berdasarkan tabel 4.20 dipengaruhi nilai koefisien R Square (R2) sebesar  $0,660$  atau  $66,0\%$ . jadi dapat disimpulkan pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $66,0\%$ .

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut (Sugiyono, 2019) "uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%.

Uji Hipotesis parsial (uji t) budaya kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	23.242	4.399		5.283	.000
	Budaya kerja	.764	.087	.757	8.822	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,822 > 2,002$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis parsial (uji t) motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	26.540	3.377		7.859	.000
	Motivasi Kerja	.595	.056	.811	10.548	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,548 > 2,002$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis secara Simultan (F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2019) "uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen". Berikut ini adalah hasil uji hipotesis secara simultan menggunakan spss 26

Uji Hipotesis simultan (uji F) budaya kerja (X1) motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	2316.524	2	1158.262	55.310	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1193.660	57	20.941		
	Total	3510.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya kerja  
 Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai signifikansi budaya kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $55,310 >$  nilai f tabel  $3,159$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan

Nilai b1 (nilai koefisiensi regresi (X1) sebesar 0,123 menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,123. Asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam variabel ini.

Nilai b2 (nilai koefisiensi regresi (X2) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,514. Asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam variabel ini

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan yaitu pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil bahwa hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yaitu  $8,822 > 2,002$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh pasti terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yossi Maria Marintan Hatajulu, Lelo Sintani, Meitiana, yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.5.2 Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil bahwa hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yaitu  $10,548 > 2,002$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh pasti terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Nariah, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh budaya kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan (bersama sama), berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini

dibuktikan dengan hasil uji f yaitu f hitung 55.310 > f tabel 3,159 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima, yaitu budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy, Muis Fauzi Rambe, yang menyatakan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan sample sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan CV. Gracia Deo. Penelitian ini menguji pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Kesimpulan ini dibuktikan dengan hasil uji t, yaitu t hitung variabel beudaya kerja (x1) sebesar 8,822 > t tabel sebesar 2,002 sedangkan untuk nilai signifikansi 0,000 < 0.05 dengan demikian maka Ha1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
- b. Kesimpulan ini dibuktikan dengan hasil uji t, yaitu hasil t hitung variabel motivasi kerja (x2) sebesar 10,548 > 2.002. sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian maka Ha2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- c. Budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kesimpulan ini dapat dibuktikan dengan hasil uji f yaitu f hitung sebesar 55,310 > f tabel sebesar 3,159 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian maka Ha3 diterima yaitu budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

## Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan diatas sebagai hasil penelitian maka penulis memberikan saran sebagai berikut

- a. Budaya kerja pernyataan yang terendah dalam kuesioner adalah nomor 6 dengan pernyataan “atasan selalu menyampaikan dengan jelas tujuan dan sasaran perusahaan pada saat meeting/ training”. Dimana pernyataan hanya mencapai score 4,07. Diharapkan Atasan selalu bisa menyampaikan tujuan dan sasaran dengan jelas kepada karyawan agar karyawan dapat memahami setiap tujuan pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan disiplin sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.
- b. Motivasi kerja pernyataan yang terendah dalam kuesioner adalah nomor 11 dengan pernyataan “saya selalu mendapatkan pujian ketika berhasil melakukan pekerjaan dengan baik”. Dimana pernyataan hanya mencapai score 3,53. Diharapkan Atasan memberikan perhatian dan apresiasi kepada karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal.
- c. Kinerja karyawan pernyataan yang terendah dalam kuesioner adalah nomor 5 dengan pernyataan “saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan”. Dimana pernyataan hanya mencapai score 3,77. Diharapkan untuk karyawan agar lebih fokus dalam bekerja dengan maksimal agar setiap target yang diberikan dapat tercapai dengan baik dan pemimpin dapat memberikan arahan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama , Roni Angger. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang : AE Publishing .
- [2] Afandi , P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa.
- [3] Algifari. (2015). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi . Yogyakarta : PBF. Ardana. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu . Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- [4] Fahrni. (2017 ). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- [5] Firmansyah , A., & Mahardika , B. (2020 ). Pengantar Manajemen . Yogyakarta : Budi Utama.
- [6] Gayang , M. (2018 ). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. IN MEDIA.

- 
- [7] Ghozali , I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS . Semarang : Badan Penerbit Undip. Hadi. (2019). Prinsip Pengelolaan Pengambilan Sampel Lingkungan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- [9] Handoko, T. H. (2016). Manajemen Personalian & Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- [10] Hasibuan , M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.