

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYA MUNCAR CABANG SUNTER PODOMORO KOTA JAKARTA UTARA

Dhiba Labibah Ardeliana<sup>1</sup>, Muhammad Gandung<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> dhibalabibah@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02020@unpam.ac.id

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture and Employee Work Motivation both partially and simultaneously at PT Maya Muncar, Sunter Podomoro branch, North Jakarta. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The collection methods used are primary data and secondary data. The sampling technique in this study used the Saturated Sampling Technique of 60 respondents. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of the Organizational Culture variable (X1) obtained the  $t \text{ value} > t \text{ table}$  ( $4.178 > 2.002$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance (Y). Partial hypothesis testing of the Work Motivation variable (X2) obtained the value of  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $4.178 > 2.002$ ) and a significance value of  $0.001 < 0.05$ . This means that Work Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained  $f \text{ count} > f \text{ tabel}$  ( $41.276 > 3.156$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that Organizational Culture and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y). Determination obtained Adjusted R Square of 0.577, meaning that the Organizational Culture and Work Motivation variables together have an influence contribution of 57,7% to Employee Performance. While the remaining 42,3% is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, and Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan aplikasi program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $4,178 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya Budaya Organisasi berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,178 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $41,276 > 3,156$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh Adjusted R Square sebesar  $0,577$ , artinya variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar  $57,7\%$  terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar  $42,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, Setiap bisnis harus memiliki kemampuan untuk membangun, dan mempertahankan sumber daya manusianya, jika mereka ingin bertahan, serta bersaing di era globalisasi saat ini, yaitu bahwa peraturan semakin ketat. Faktor utama yang sangat penting untuk kemajuan sebuah industri, baik dalam manufaktur, jasa, atau dagang, adalah sumber daya manusianya. Menurut Hamali (2016: 2) "sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya organisasi yang mencakup semua karyawan".

Oleh karena itu dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Guna meningkatkan kinerja karyawan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar. Salah satu masalah penting yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka dapat membantu pencapaian tujuan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja yang telah disepakati. Pemberdayaan sumber daya manusia terkait erat dengan kinerja karyawan karena merupakan ukuran bagaimana upaya dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, melakukan penilaian kinerja organisasi sangat penting. Menurut Mangkunegara dalam Marnisah (2021: 9) "Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau juga Work Execution. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai atau karyawan persatuan dalam jangka waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas

kerja yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya".

PT Maya Muncar adalah perusahaan pengalengan ikan yang memproduksi ikan sarden, dan tuna. Perusahaan tersebut juga menjadi salah satu pelopor, dan produksi ikan kaleng terkemuka di Indonesia. Produk dari PT Maya Muncar berkualitas tinggi, dimulai dengan memastikan bahwa hanya ikan segar yang ditangkap dari laut lepas, dan bahan-bahan pilihan yang digunakan untuk diproses dengan menerapkan standar *Good Manufacturing Practice* (GMP).

Dalam mewujudkan standar produksi, keamanan pangan, dan penjualan produk, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan kinerja karyawan, PT Maya Muncar dapat memastikan efisiensi operasional, peningkatan penjualan, dan reputasi positif di pasar yang semakin kompetitif.

Salah satu indikator untuk melihat kinerja karyawan adalah penilaian kinerja, hal ini dapat dilihat dari data karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan data perusahaan per tahun 2020 hingga 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1  
Data Kinerja Karyawan berdasarkan *Performance* Penjualan  
PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro

Tahun	Target Penjualan Produk	Penjualan	Keterangan
2020	48.000 (Karton)	60.251 (Karton)	Tercapai
2021	48.000 (Karton)	42.643 (Karton)	Tidak Tercapai
2022	48.000 (Karton)	42.399 (Karton)	Tidak Tercapai
2023	48.000 (Karton)	49.162 (Karton)	Tercapai

Sumber: PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro

Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai sebuah target yang ditetapkan, ternyata masih kurang baik. Adanya pandemi Covid-19 pada tahun tersebut telah memberikan dampak signifikan terhadap

berbagai sektor ekonomi, termasuk industri manufaktur PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro. Faktor terkait pandemi, salah satunya adalah penutupan pasar, dan aktivitas ekonomi secara keseluruhan. Hal ini menyebabkan penurunan permintaan produk, karena akses konsumen terbatas, dan juga menjadi hambatan bagi karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Sesuai dengan kondisi pasar diketahui juga menyebabkan kurangnya semangat kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa karyawan yang belum konsisten dalam mencapai target. Sedangkan perusahaan mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi sekaligus kinerja dalam proses pencapaiannya. Oleh karena itu perubahan eksternal dalam pasar dan konsistensi internal yang belum optimal menjadi masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Menurut Ismail dalam Hendra Wahyudin (2018: 51) Budaya organisasi adalah ciri yang ada, dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku, dan nilai-nilai yang dipahami, serta diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi.

Guna melengkapi penelitian ini, penulis mengambil data yang ada di dalam perusahaan terkait budaya organisasi. Berikut disampaikan data budaya organisasi yang ada di PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro kota Jakarta Utara.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Budaya Organisasi pada Karyawan PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro

Pernyataan Indikator Budaya Organisasi	Jumlah Karyawan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
<b>Inovasi dan keberanian mengambil risiko</b>					
1. Perusahaan mendorong karyawannya untuk menghasilkan ide-ide baru, dan mengambil risiko yang diperhitungkan dalam pekerjaan mereka.	20	15	75%	5	25%
<b>Perhatian terhadap hal rinci</b>					
2. Pimpinan menuntut karyawan untuk memperhatikan detail pekerjaan.	20	19	95%	1	5%
<b>Berorientasi terhadap hasil</b>					
3. Karyawan diharuskan untuk berorientasi terhadap hasil kerja yang maksimal.	20	19	95%	1	5%
<b>Berorientasi terhadap Manusia</b>					
4. Perusahaan selalu menunjukkan penghargaan atas pencapaian karyawannya.	20	12	60%	8	40%
<b>Berorientasi tim</b>					
5. Antar karyawan saling membantu dan mendukung satu sama lain.	20	15	75%	5	25%
<b>Agresifitas</b>					
6. Karyawan didorong untuk selalu berusaha yang terbaik dan mencapai target mereka.	20	19	95%	1	5%
<b>Stabilitas</b>					
7. Perusahaan cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.	20	17	85%	3	15%

Sumber: PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 terdapat tujuh indikator yang dapat menilai Budaya Organisasi pada PT Maya Muncar. Diketahui bahwa perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi ini sehubungan dengan hasil pra survei poin 3 yakni “Karyawan diharuskan untuk berorientasi terhadap hasil kerja yang maksimal” dengan jumlah responden setuju 95% , tetapi pada poin 4 hanya 60% responden terhadap pernyataan “Perusahaan selalu menunjukkan penghargaan atas pencapaian karyawannya” menjawab dari data tersebut mengindikasikan perusahaan cenderung berfokus pada pencapaian target, dan hasil kinerja, serta kurang memperhatikan aspek kemanusiaan. Hal ini berarti tuntutan akan hasil penjualan yang tinggi seringkali menjadi prioritas utama. Perusahaan cenderung menekankan pada kuota penjualan, komisi, dan insentif finansial daripada memperhatikan aspek nonfinansial seperti motivasi, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Elemen yang termasuk dalam motivasi termasuk membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, konsisten, dan tujuan (Wibowo, 2010: 379). Guna meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan dorongan motivasi, ternyata masih terdapat kelemahan motivasi kerja PT Maya Muncar. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1. 2 Data Motivasi Kerja PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro

Indikator	Uraian	Tahun		
		2020	2021	2022
Kebutuhan Fisik	Bonus	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
	Insentif	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan Rasa Aman	BPJS Kesehatan	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan Sosial	Gathering	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Kebutuhan Penghargaan	Promosi Jabatan	Ada	Ada	Ada
	Reward	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	Pelatihan Kerja	Ada	Ada	Ada

Sumber : PT Maya Muncar cabang Sunter Podomoro

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, diperoleh informasi bahwa dari semua faktor saran pemberian motivasi finansial, dan nonfinansial masih menunjukkan belum sepenuhnya dipenuhi

oleh PT Maya Muncar cabang Sunter Podomoro. Kurangnya pemberian motivasi kerja berdasarkan Tabel 1.2 diduga menjadi fenomena permasalahan pencapaian kinerja karyawan internal perusahaan. Perusahaan tidak memahami pentingnya reward dalam meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan menganggap gaji yang diberikan sudah cukup untuk memotivasi karyawan agar mendapat hasil kerja yang optimal. Karena budaya perusahaan tidak mendukung penghargaan, dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Sehingga memengaruhi hasil kerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sistem bonus atau penghargaan tidak mereka dapati, sehingga tidak sesuai dengan pencapaian yang diharapkan, karyawan menjadi kehilangan motivasi untuk bekerja keras, dan mencapai target penjualan. Karyawan yang tidak merasa diakui atas usaha dan kontribusi mereka mungkin kehilangan motivasi. Pengakuan dan apresiasi dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Silvia Janerista Ompusunggu<sup>1</sup>, Jontro Simanjuntak<sup>2</sup> Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam, 2 Manajemen, Universitas Putera Batam. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020 e-ISSN: 2598:8107 p-ISSN: 2620-9500 Peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) 5%. Sebagai alat untuk menentukan jumlah sampel, 59 responden pria, 127 responden wanita, uji-t diketahui, uji-f adalah 1.972 untuk uji-t dan 3.0 untuk uji-f. Jadi penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), memengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Nilai  $r$  square sebesar 249 ataupun 24,9% yang berarti bila variabel kinerja memengaruhi oleh budaya organisasi, serta motivasi kerja sebesar 24,9%.

Hery Winoto Tj Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. GMC) Open Journal Systems Vol.14 No.9 April 2020 ISSN 1978-3787 Hasil menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut, yakni budaya organisasi serta

motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT GCM. Nilai  $R$ -Square sebesar 0,572 atau sebesar 57,2%. Nilai ini bermakna variabel  $X_1$  (budaya organisasi) serta  $X_2$  (motivasi kerja) mempunyai tingkat prediksi yang cukup substansial di dalam menjelaskan variabel  $Y$  (kinerja karyawan).

Muhammad Gandung Universitas Pamulang, Banten, Indonesia Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Daar El Qolam Kota Serang Jurnal Ekonomi dan Bisnis e-ISSN 2747 - 058X Vol. 2, No. 2 Juli 2022. Dari hasil Pengujian tersebut adalah signifikan atau valid. Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat temuan sebagai berikut kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial maupun secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. ilai  $R$  Square sebesar 0,711 dan diubah menjadi persen yaitu 71,1%. Artinya bahwa persentase pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 71,1%, sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sri Langgeng Ratnasari<sup>1</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>2</sup> Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>1</sup> Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia<sup>2</sup> Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis (JMOB)/ Vol. 1 No. 4 Tahun 2021 (593-602) ISSN 2797-0566. Berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut, (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki nilai Adjusted  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,395 atau 39,5%. Paksi Noorlesmana Putra, 2Anthon Rustono Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom Pengaruh Budaya Organisasi

dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2 ISSN: 2355-9357 Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dan parsial, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung, dan berdasarkan koefisien determinasi besar sumbangan dari variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 58,2% terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung.

Wan Dedi Wahyudi<sup>1</sup>, Zulaspan Tupti<sup>2</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 2, Nomor 1, Tahun 2019, Halaman 31-44 E-ISSN 2623-2634. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif, dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai variabel terikat sebesar 13,5 % , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain tidak digunakan dalam penelitian ini A.Rafiq Universitas Bina Sarana Informatika Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen/ Volume 3 No. 1 Maret 2019 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791 Variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama, dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Dompot Dhuafa. Variabel Budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh secara parsial, dan signifikan terhadap kinerja dompet dhuafa dengan arah hubungan positif atau sifat hubungan searah. Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,542 atau 54,2%. Artinya variabel Y dijelaskan sebesar 54,2 % oleh variabel Budaya Organisasi (X1), dan Motivasi (X2) sedangkan sisanya sebesar 45,8%

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Novita Iin Saputri<sup>1</sup>, Defrizal<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)/ Vol.7 No.2 2023 Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204 Secara bersama-sama, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung diketahui bahwa nilai R-Square diperoleh 0,731 (73,1%). Artinya, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebanyak 73,1%, sedangkan sisanya 26,9% diprediksi oleh faktor lain di luar variabel yang diuji.

Lina Marlina<sup>1</sup>, Wenny Desty Febrian<sup>2</sup> Universitas Dian Nusantara Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol 1 No.1, tahun 2023 ISSN:2986-609X Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. diperoleh koefisien determinan Adjusted R Square sebesar 0,702 atau sebesar 70,2% yang berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Amun Soepandi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. kenko no kai Jurnal Ilmiah / Vol. 3, No.3, OKTOBER 2020, Hal (11-28) P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686 Hasil kajian menunjukkan secara langsung setiap variabel budaya organisasi, latihan dan motivasi berpengaruh terhadap pekerja. Secara simultan juga menunjukkan beberapa variabel budaya organisasi, latihan dan motivasi berpengaruh terhadap pekerja. Hasil koefisien penentuan ditemukan variabel budaya kerja dan pelatihan mempunyai 85,000%, sementara sisanya 15% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti budaya kerja,

lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Data sangat penting dalam penelitian, karena mereka menunjukkan variabel yang diteliti, dan membantu membuktikan hipotesis. Kevalidan data sangat penting. Kualitas data dipengaruhi oleh instrumen yang digunakan, apakah sudah memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas.

##### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 168) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Alat ukur yang valid berarti memiliki validitas yang tinggi, dan untuk menguji validitas

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian instrumen untuk memastikan apakah instrumen tersebut terbukti teruji reliabel. Dapat dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda atau jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2020:168) menyatakan “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengatur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:47) menyatakan “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna menilai, apakah data dari variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov, Chi-Square, Shapiro Wilk, Lillifors dan Jarque Bera. Pada penelitian ini memakai uji Kolmogorov Smirnov untuk mengetahui

apakah distribusi residualnya normal atau tidak. Ketika nilai p-value lebih besar daripada 0,05; maka dapat dinyatakan bahwa distribusi penyebaran data bersifat normal. Sedangkan apabila nilai p-value lebih kecil daripada 0,05; maka, dapat dinyatakan bahwa distribusi penyebaran data bersifat tidak normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Tidak adanya korelasi diantara variabel independen merupakan model regresi yang baik. Variabel independen yang saling berkorelasi dapat disebut sebagai variabel yang tidak ortogonal, yakni interaksi antara variabel independen yang bernilai 0

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan buat meneliti pada model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap dinyatakan homoskedastisitas, sementara itu apabila berbeda dinyatakan heteroskedastisitas. Sebaliknya bila nilai signifikansi  $< 0,05$ ; maka data mengandung heteroskedastisitas

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi buat meneliti dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$  (sebelumnya). Guna mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi digunakan metode Brusch-Godfrey atau Lagrange Multiplier (LM) Test. Apabila nilai Prob. F-hitung  $> 0,05$  maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi, begitupun sebaliknya. Selain itu, cara lain yang dapat dipakai guna mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi ialah melalui uji Durbin Watson

#### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengelolaan data peneliti menggunakan metode analisis linier berganda (Multiple Linier

Regresion Analysis) melakukan pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner. Analisis regresi digunakan dalam situasi dimana satu variabel bebas dihipotesiskan akan memengaruhi satu variabel terikat (Sekaran, 2017: 139).

d. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antarvariabel yang lain. Indikasi kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear, dan arah hubungan dua variabel acak

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Riyanto & Hatmawan (2020: 141) “analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat)”. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berkisar antara 0-1.

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain, dianggap konstan

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel terikat Imam Ghozali (2015: 143), dalam penelitian ini mengandung uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1 dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9  
 Hasil Uji Validitas Variabel (X1)

No. Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0,657	0,254	Valid
X1.2	0,702	0,254	Valid
X1.3	0,676	0,254	Valid
X1.4	0,695	0,254	Valid
X1.5	0,621	0,254	Valid
X1.6	0,713	0,254	Valid
X1.7	0,509	0,254	Valid
X1.8	0,438	0,254	Valid
X1.9	0,433	0,254	Valid
X1.10	0,399	0,254	Valid

Sumber: Data diolah spss v.26, 2024

Pada Tabel 4.9 di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrumen variabel Budaya Organisasi (X1) menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukkan instrumen valid

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,473	0,254	Valid
X2.2	0,511	0,254	Valid
X2.3	0,516	0,254	Valid
X2.4	0,610	0,254	Valid
X2.5	0,712	0,254	Valid
X2.6	0,608	0,254	Valid
X2.7	0,515	0,254	Valid
X2.8	0,482	0,254	Valid
X2.9	0,538	0,254	Valid
X2.10	0,427	0,254	Valid

Sumber: Data diolah spss v.26, 2024

Pada Tabel 4.10 di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrumen variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (Y)

No. Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0.790	0.254	Valid
Y.2	0.707	0.254	Valid
Y.3	0.697	0.254	Valid
Y.4	0.781	0.254	Valid
Y.5	0.867	0.254	Valid
Y.6	0.782	0.254	Valid
Y.7	0.865	0.254	Valid
Y.8	0.842	0.254	Valid
Y.9	0.844	0.254	Valid
Y.10	0.685	0.254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v.26,2024

Pada Tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa korelasi instrumen pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikasn 0,05 menunjukkan instrumen valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
(X <sub>1</sub> )	0,801	0,60	Reliabel
(X <sub>2</sub> )	0,704	0,60	Reliabel
(Y)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v.26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>), dan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78321126
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.056
Test Statistic		.088
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 spss v,26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14  
 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA ORGANISASI	.688	1.453
	MOTIVASI KERJA	.688	1.453

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: data diolah SPSS V.26 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.14 tersebut diperoleh nilai tolerance variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,688 dan variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,688 yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel X<sub>1</sub> sebesar 1,453; dan variabel X<sub>2</sub> sebesar 1,453 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini, tidak terdapat multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

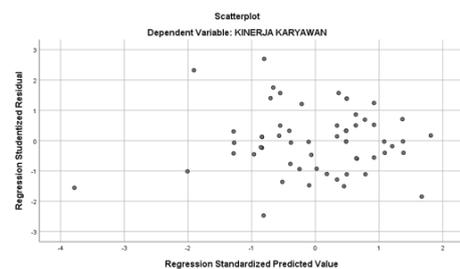
Tabel 4.16  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.577	2.832	2.628

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji bebas dari autokorelasi. Kesimpulan ini didukung oleh angka Durbin Watson (DW) yang mencapai 2,262, menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk dalam rentang 2,46-2,90

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatter plot

Berdasarkan hasil Gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada

model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai  
 d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17

Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.110	4.283		1.893	.063
	BUDAYA ORGANISASI	.779	.109	.683	7.121	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,110 + 0,779 X1$

Tabel 4. 18

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.110	4.237		2.150	.036
	MOTIVASI KERJA	.758	.109	.675	6.963	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y + 9,110 X2$

Tabel 4. 19

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.143	4.234		.034	.973
	BUDAYA ORGANISASI	.507	.116	.445	4.360	.000
	MOTIVASI KERJA	.479	.115	.426	4.178	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,143 + 0,507 X1 + 0,479 X2$ . Atas dasar persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 0,143 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilainya 0, tidak terdapat pengaruh, perubahan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,143.
- Nilai koefisien Budaya Organisasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,507 diartikan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada X1, maka nilai variabel Y akan

meningkat sebesar 0,507 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

- Nilai koefisien Motivasi Kerja X2 bernilai positif yaitu sebesar 0,479 diartikan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada X1, maka nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,479 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

- Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 20  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel X1 terhadap Y

Correlations			
		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 data pada tabel di atas koefisien korelasi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 0,683. Sesuai dengan skala interpretasi korelasi, nilai ini masuk dalam kategori “0,600-0,799”, yang menandakan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 21

Uji Koefisien Korelasi Variabel X2 terhadap Y

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2024

Dari informasi pada Tabel 4.21 diatas koefisien korelasi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) tercatat sebesar 0,675. Menurut skala interpretasi korelasi, angka ini termasuk dalam kisaran “0,600-0,799”, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah cukup

Tabel 4. 9  
 Uji Koefisien Korelasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Correlations				
		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,558**	,683**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,558**	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,683**	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan data dari Tabel 4.22 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi variabel Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,683 masuk pada rentang “sangat kuat”. Sedangkan nilai korelasi antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,675 masuk pada rentang “sangat kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang “sangat kuat” antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (X1).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Estimate	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,683*	,466	,457		3.208	2.262

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,466; maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,6%; sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 46,6\%) = 53,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X2 terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Estimate	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,675*	,455	,446		3.242	2.875

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 tersebut, diperoleh nilai R square sebesar 0,446 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,6%; sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 44,6\%) = 55,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769*	,592	,577	2,832

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai R square sebesar 0,577; maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,7%; sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 57,7\%) = 42,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,143	4,234		,034
	BUDAYA ORGANISASI	,507	,116	,445	4,360
	MOTIVASI KERJA	,479	,115	,426	4,178

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(4,360 > 2,002)$  hal tersebut juga diperlukan dengan nilai p value < sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661,904	2	330,952	41,276	,000 <sup>b</sup>
	Residual	457,030	57	8,018		
	Total	1118,933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
 Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau  $(41,276 > 3,156)$ , hal ini juga

diperkuat dengan  $p$  value  $< sig.$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro kota Jakarta Utara. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV disimpulkan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara dengan persamaan regresi sederhana  $Y = a + bx$ , yang dalam hal ini adalah  $Y = 8,110 + 0,779 X_1$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,6%; sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 44,6\%) = 55,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Pada hasil uji t didapatkan hasil nilai t hitung  $>$  ttabel dengan nilai  $(4,178 > 2,002)$  atau hal tersebut diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05 atau  $(0,000 > 0,05)$ .
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi sederhana  $Y = a + bx$ , yang dalam hal ini adalah  $Y = 9,110 + 0,758 X_2$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,6%; sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 44,6\%) = 55,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Pada hasil uji t didapatkan hasil nilai t hitung  $>$  ttabel dengan nilai  $(4,178 > 2,002)$  atau hal tersebut diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05 atau  $(0,000 > 0,05)$ .
3. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maya Muncar cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = a + bX_1 + bX_2$ , yang dalam hal ini adalah  $Y = 0,143 + 0,507 (X_1) +$

$0,479 (X_2)$ . Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,7% “cukup kuat” sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 57,7\%) = 42,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung  $>$  Ftabel  $(41,276 > 3,156)$  hal ini juga diperkuat dengan  $n$   $p$  value  $<$  Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- [2] Afandi (2018). *Concept dan Indikator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta.
- [3] Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 1-16.
- [4] Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- [5] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- [6] Asti, P., Haryadi, D. S., & Niam, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Bonanza. *Manajemen*, 1(2), 145-149.
- [7] Azhari, Febry. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi. (KIAFE). UNTAN. Vol. 5, No.1.*
- [8] Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218)*.
- [9] Gandung, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Daar El Qolam Kota Serang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 103-106.

- [10]Gandung, M., Mulyani, S., & Seta, A. B. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia atau Kentucky Fried Chicken (KFC) Gapplek Pondok Cabe. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 217-221.
- [11]Hafidki, dkk,. (2019). Pengaruh Motivasi dan insentif terhadap kinerja. [Http://repo. Darmajaya ac.id](http://repo.darmajaya.ac.id).Hal. 52.
- [12]Hafidzi. 2019. "No Title." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 1: 53. Doi
- [13]Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku
- [14]Hasanah, U. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Gerai UMKM Lamongan (Studi Kasus pada Sentra UMKM Gerai UMKM Lamongan) (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Lamongan).
- [15]Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [16]Hendra Wahyuddin. (2022).Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(2), page: 51–56
- [17]Immanuel, I., & Mas`ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. GCM). *Media Bina Ilmiah*, 14(9), 3261-3266.
- [18]Mangkunegara A. P . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya*.Bandung
- [19]Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kelima)*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [20]Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [21]Mangkunerga, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosd
- [22]Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII. Neraca: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 53-71.
- [23]Ompusunggu, S. J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam. Rekaman: *Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 358-370.
- [24]Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [25]Purwanto, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1), 60–80.
- [26]Putra, P. N., & Rustono, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2).
- [27]Rahman, T. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Sumarni Site PT. Pamapersada Nusantara Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 3(2), 141-161.
- [28]Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 1(4), 593-602.
- [29]Santosa, J., Mahendra, D., & Pamungkas, A. R. (2019). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Pegawai dan Kinerja Pegawai di Pemerintah Kabupaten Grobogan. *Journal of Indonesian Science Economic Research*, 1(1), 37-44.
- [30]Sitasi, C., & Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.