

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIAMOND PRIMA INDONESIA KOTA TANGERANG

Septika Asri¹, Priehadi Dhasa Eka²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01577@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect partially or simultaneously of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at PT. Diamond Prima Indonesia Tangerang city. This type of research is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, and a sample of 70 respondents was obtained. The data collection used was a questionnaire, the data analysis technique used was data validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing. The results obtained in the study based on the t test on organizational culture variable $t_{count} 4.195 > t_{table} 1.995$ with a significant level of $0.000 < 0.05$ means that organizational culture (X1) has a partial and significant effect on Employee Performance (Y) and Work Motivation variables (X2) t_{count} of 4.729 and $t_{table} 1.995$ with a significant level of $0.000 < 0.05$ means that Work Motivation (X2) has a partial and significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, based on the results of the F test, it was found that the F_{count} value was $72.599 > F_{table} 3,13$ with a significant level of $0,00 < 0.05$, it can be concluded that Organizational Culture (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously have an effect on and are significant on Employee Performance (Y) at PT. Diamond Prima Indonesia Tangerang city. With a coefficient of determination of 67,5.% while the rest $(100 - 67,5\%) = 32,5\%$ is influenced by other factors.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel budaya organisasi $t_{hitung} 4,195 > t_{tabel} 1,995$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya bahwa Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Motivasi Kerja (X2) t_{hitung} sebesar 4,729 dan $t_{tabel} 1,995$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai $F_{hitung} 72,599 > F_{tabel} 3,13$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang. Dengan nilai koefisien determinasi 67,5% sedangkan sisanya $(100 - 67,5\%) = 32,5\%$ dipengaruhi factor lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan transformasi digital, dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat signifikan. Digitalisasi telah merombak banyak aspek operasional perusahaan, mulai dari proses produksi, pemasaran, hingga manajemen hubungan pelanggan. Dalam konteks ini, pengelolaan keuangan yang sebelumnya menjadi fokus utama bagi banyak organisasi kini tidak lagi menjadi satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.

Perusahaan saat ini dihadapkan pada realitas bahwa keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang tidak bisa hanya didasarkan pada kekuatan finansial semata. Dalam lingkungan bisnis yang sangat dinamis dan kompetitif, kemampuan perusahaan untuk beradaptasi, berinovasi, dan memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang semakin bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sumber daya manusia telah menjadi salah satu aset strategis yang paling berharga bagi perusahaan sebagai penggerak utama di balik semua proses bisnis.

Peran SDM semakin krusial karena tidak hanya menjalankan operasional harian, tetapi juga menjadi penggerak inovasi, perubahan, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai visinya sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan dedikasi para karyawan yang ada di dalamnya. SDM yang kompeten dan terlatih merupakan pondasi bagi inovasi yang berkelanjutan. Di tengah perubahan yang cepat dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu mengikuti perkembangan, tetapi juga yang dapat mengantisipasi perubahan dan menawarkan solusi inovatif. Karyawan yang berwawasan luas dan memiliki keterampilan problem-solving yang baik dapat menjadi sumber ide-ide baru yang mendorong perusahaan untuk beradaptasi dan tumbuh.

Namun, mengelola SDM secara efektif ini memerlukan pendekatan yang lebih kompleks dan strategis. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga mendorong

pengembangan potensi individu. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penyediaan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, hingga implementasi sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Selain itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan aspek kesejahteraan karyawan, karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan loyalitas tenaga kerja.

Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu atau tim di dalam organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berkontribusi pada pencapaian sasaran strategis perusahaan. Ketika SDM dikelola dengan baik, karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tetapi juga menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Penurunan atau kenaikan kinerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok kerja, dapat memiliki dampak serius terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Sebaliknya, dengan kinerja yang optimal, setiap karyawan dapat menangani tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien, memungkinkan perusahaan untuk menghadapi tantangan digitalisasi dengan lebih baik. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan dan memelihara tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut Afandi (2018:83), “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 hasil observasi awal di PT. Diamond Prima Indonesia yang berlokasi di Pinang, Kota Tangerang, adapun jumlah karyawan adalah sebanyak 70 orang. Berikut ini adalah data karyawan perusahaan PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang 2023

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	20
2	Karyawan Kontrak	30
3	Karyawan Harian	20
Total Karyawan		70

Sumber : Data Karyawan pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan tetap yang memiliki hubungan kerja jangka panjang dan mendapatkan hak manfaat tambahan sebagai bagian dari perusahaan secara penuh sebanyak 20 orang, untuk karyawan kontrak yang memiliki hubungan kerja pendek dengan masa kerja paling lama 3 tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebanyak 30 orang, dan untuk karyawan harian yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan harian perusahaan sebanyak 20 orang.

Dalam hal ini, data kinerja karyawan yang diperoleh dari PT. Diamond Prima Indonesia menunjukkan adanya fluktuatif. Hal ini terlihat dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, di mana hasil penilaian tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT. Diamond Prima Indonesia periode tahun 2021-2023 :

Tabel 1.2

Data Kinerja Karyawan PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang Periode Tahun 2021-2023

No	Indikator	Sub Indikator	Target	Realisasi		
				2021	2022	2023
1	Kualitas	Nilai Sasaran Kerja	100%	84,66%	84,81%	84,45%
2	Kuantitas	Volume Hasil Kerja	100%	85,94%	86,10%	87,02%
3	Ketepatan Waktu	Pencapaian Deadline	100%	85,84%	86,08%	87,01%
4	Efektivitas	Tingkat hasil kerja	100%	80,00%	81,05%	80,11%
5	Kemandirian	Tingkat penyelesaian tugas	100%	80,05%	81,10%	80,00%

Sumber : Data Kinerja Karyawan pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang 2023

Tabel 1.3

Nilai Kinerja Karyawan PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang

Nilai	kategori
91-100	Sangat Baik (SB)
81-90	Baik (B)
71-80	Cukup (C)
61-70	Kurang Baik (KB)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan penilaian rata-rata kinerja karyawan PT. Diamond Prima

Indonesia Kota Tangerang yang dapat dilihat dari sub indikator nilai sasaran kerja pada 2021 sebanyak 84,66% (baik), 2022 sebanyak 84,81% (baik) dan ditahun 2023 sebanyak 84,45% (baik) yang dimana data tersebut belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan yaitu 100%.

Pada sub indikator volume hasil kerja pada tahun 2021 mencapai 85,94% (baik) di tahun 2022 mencapai 86,10% (baik) dan tahun 2023 mencapai 87,02% (baik) yang dimana setiap tahunnya mengalami peningkatan namun belum mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu 100%.

Lalu untuk sub indikator pencapaian deadline ditahun 2021 mencapai 85,84% (baik), ditahun 2022 mencapai 86,08% (baik) dan di tahun 2023 mencapai 87,01% (baik) yang dimana setiap tahunnya mengalami peningkatan namun belum mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu 100%.

Untuk sub indikator tingkat hasil kerja pada tahun 2021 mencapai 80,00% (cukup), ditahun 2022 mencapai 81,05% (baik) dan ditahun 2023 mencapai 80,11% (cukup) yang menunjukkan data tersebut mengalami fluktuatif disetiap tahunnya, namun belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan yaitu 100%.

Dan untuk sub indikator tingkat penyelesaian tugas pada tahun 2021 mencapai 80,05% (cukup), ditahun 2022 mencapai 81,10% (baik) dan ditahun 2023 mencapai 80,00% (cukup) dan bisa dilihat juga mengalami fluktuatif disetiap tahunnya, namun belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan yaitu 100%.

Artinya dapat dilihat dari data di atas untuk indikator kualitas, indikator kuantitas, dan indikator ketepatan waktu mengalami peningkatan di setiap tahunnya, sedangkan untuk indikator efektivitas dan kemandirian mengalami fluktuatif namun secara keseluruhan indikator belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal adalah hasil dari berbagai faktor yang bekerja secara sinergis. Salah satu faktor utama adalah budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan merujuk pada sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan dan membentuk pola perilaku dalam menjalankan tugas serta interaksi sehari-hari.

Budaya ini mencerminkan identitas perusahaan dan mempengaruhi cara kerja, pengambilan keputusan, serta hubungan antara karyawan dan manajemen. Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan perilaku karyawan, memastikan keselarasan dengan tujuan strategis perusahaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai efektivitas dan efisiensi operasional

Dalam budaya organisasi yang mendukung, terdapat penekanan pada kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap kinerja, yang menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Budaya yang mendorong kolaborasi memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam tim, memanfaatkan kekuatan kolektif, dan berbagi pengetahuan serta sumber daya. Hal ini tidak hanya memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar anggota tim, tetapi juga meningkatkan kreativitas dan efisiensi, karena ide-ide baru dapat muncul dari proses diskusi dan kerja sama.

Menurut Saiful (2018:34) “Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi”.

Hal ini menekankan bahwa budaya organisasi yang positif menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya budaya organisasi yang kaku atau tidak mendukung dapat menghambat kreativitas dan inisiatif untuk mengeksplorasi ide baru dan mencoba solusi berbeda karena karyawan merasa harus mematuhi prosedur yang ketat. Ini dapat mengurangi inovasi dan kualitas kerja karena karyawan merasa kurang diberdayakan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai indikator budaya organisasi yang ada di perusahaan, penulis merancang kuesioner yang melibatkan karyawan perusahaan. Berikut adalah hasil pra-survei yang dilakukan berupa penyebaran kuesioner sementara kepada 20 karyawan PT. Diamond Prima Indonesia :

Tabel 1. 4
 Data Pra Survei Budaya Organisasi PT. Diamond Prima Indonesia
 Kota Tangerang 2023

No	Indikator	Sampel	Setuju		Tidak setuju	
			Qty	%	Qty	%
1	Berorientasi pada hasil					
	Pemimpin memberikan arahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan hasil optimal	20	13	65%	7	35%
2	Berorientasi pada tim					
	Pemimpin membantu jika timbul permasalahan di tempat kerja dan diselesaikan dengan kerjasama tim	20	9	45%	11	55%
3	Perhatian atau detail					
	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan terperinci mengenai jobdesk	20	9	45%	11	55%
4	Agresifitas					
	Pimpinan mengarahkan karyawan untuk menangkap peluang dan mengambil keputusan untuk menghadapi tantangan atau perubahan dalam pekerjaan	20	10	50%	10	50%
5	Keberanian mengambil resiko					
	Pimpinan membebaskan karyawan untuk mengemukakan gagasan dengan segala risikonya	20	7	35%	13	65%
	Rata-rata		9,6	48%	10,4	52%

Sumber : Pra survei pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang 2023

Berdasarkan pada tabel 1.4 di atas penerapan budaya organisasi belum berjalan secara maksimal dengan rata-rata responden menjawab 48% untuk setuju dan 52% untuk tidak setuju. Pada indikator berorientasi pada hasil mendapatkan 13 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan hasil optimal berjalan maksimal. Pada indikator berorientasi pada tim mendapatkan 9 responden menjawab setuju dan 11 menjawab tidak setuju yang menunjukkan bahwa kerjasama tim belum berjalan maksimal.

Pada indikator perhatian atau detail mendapatkan 9 responden menjawab setuju dan 11 menjawab tidak setuju yang artinya komunikasi terperinci mengenai jobdesk belum berjalan maksimal. Pada indikator agresifitas mendapatkan 10 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab tidak setuju yang menunjukkan peluang atau tantangan dalam pekerjaan berimbang. Dan pada indikator keberanian mengambil resiko mendapatkan 7 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab tidak setuju yang artinya

mengemukakan gagasan masih belum berjalan maksimal.

Ketika budaya organisasi belum maksimal, salah satu hal ini diduga menghambat perkembangan, inovasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi menjadi sangat penting karena budaya organisasi berperan sebagai landasan dalam menentukan arah dan cara kerja suatu perusahaan.

Selain budaya organisasi, faktor kunci yang turut berperan dalam mempengaruhi kinerja kontribusi setiap anggota tim terhadap kesuksesan perusahaan adalah tingkat motivasi kerja. Hal ini menjadi faktor krusial dalam menentukan seberapa jauh karyawan bersedia berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Karyawan yang termotivasi tinggi tidak hanya melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi juga berusaha melampaui harapan, mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, dan aktif berpartisipasi dalam proses inovasi. Motivasi ini bisa didorong oleh berbagai faktor, seperti peluang untuk pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Perusahaan yang sukses memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung kesejahteraan karyawan karena hal ini berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas dan retensi tenaga kerja yang lebih baik. Lingkungan yang memfasilitasi pertumbuhan profesional, misalnya dengan menyediakan pelatihan dan kesempatan untuk maju, akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan, baik melalui insentif material maupun non-material, juga memainkan peran penting dalam menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting di era modern ini. Perusahaan yang fleksibel dalam mengatur jam kerja, menyediakan cuti yang memadai, dan mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan akan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih sehat, bahagia, dan produktif. Motivasi yang tinggi dan kesejahteraan karyawan yang terjaga secara langsung berdampak pada kinerja organisasi secara

keseluruhan, karena karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Jika motivasi kerja rendah, dampaknya terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi bisa sangat signifikan. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, kualitas kerja yang menurun, dan tingkat keterlibatan yang rendah dalam tugas operasional. Karyawan mungkin hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar minimum, tanpa berusaha untuk memberikan yang terbaik atau berkontribusi secara proaktif terhadap inovasi dan perbaikan dalam perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja yang dipenuhi dengan karyawan yang tidak termotivasi dapat menimbulkan budaya kerja yang negatif. Ketika karyawan tidak merasa dihargai atau termotivasi, karyawan mungkin menjadi apatis, kurang bersemangat, atau bahkan menunjukkan sikap negatif yang bisa menyebar ke rekan kerja lainnya. Budaya kerja yang negatif ini dapat menciptakan siklus penurunan produktivitas dan menurunkan moral tim secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak buruk pada pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan terdampak oleh motivasi kerja yang rendah, karena pencapaian target dan tujuan strategis menjadi lebih sulit ketika karyawan tidak memberikan kontribusi optimal. Dalam jangka panjang, ini bisa menyebabkan penurunan daya saing perusahaan di pasar, hilangnya pangsa pasar, dan penurunan profitabilitas.

Untuk meningkatkan kinerja secara signifikan, maka langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan motivasi bagi setiap karyawan menjadi sangat penting. Adapun data motivasi kerja pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 5
 Data Motivasi Kerja PT. Diamond Prima Indonesia
 Kota Tangerang Periode Tahun 2021-2023

No	Indikator	Sub indikator	2021	2022	2023
1	Kebutuhan fisiologis	Pemberian makan	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
		Fasilitas dan tempat tinggal	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2	Kebutuhan dan rasa aman	Jaminan kesehatan	Ada	Ada	Ada
		Jaminan hari tua	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
3	Kebutuhan sosial	Tunjangan hari raya	Ada	Ada	Ada
4	Kebutuhan harga diri	Reward	Ada	Ada	Ada
		Bonus tahunan	Tidak ada	Tidak ada	Ada
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Upgrading/training jabatan	Tidak Ada	Ada	Ada
		Refreshing/gathering	Tidak Ada	Ada	Ada

Sumber : Data Motivasi Kerja PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang 2023

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang masih belum berjalan maksimal. Dan dapat dilihat pada tahun 2021-2023 untuk indikator kebutuhan fisiologis dengan sub indikator pemberian makan mengalami penurunan, tahun 2021-2023 pada indikator jaminan kebutuhan rasa aman dengan sub indikator jaminan kesehatan tersedia akan tetapi pada sub indikator jaminan hari tua tidak tersedia. Pada tahun 2021-2023 untuk indikator kebutuhan sosial tersedia setiap tahun, pada tahun 2021-2023 untuk indikator kebutuhan harga diri dengan sub indikator reward tersedia setiap tahun akan tetapi pada sub indikator bonus tahunan tidak tersedia. Pada tahun 2021-2023 untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan sub indikator training jabatan dan sub indikator refreshing mengalami peningkatan

2. PENELITIAN TERDAHULU

Uswatun Chassanah (2023). (Universitas Pamulang) Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, dan Kewirausahaan, ISSN : 2963– 5225 p-ISSN :2963-5284 Vol 1, no 1 Hal 40-48 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,375 + 0,701 (X)$ koefisien korelasi sebesar 0,893 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,797 atau sebesar 79,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai hitung $> t$ tabel atau $(10,522 > 2,010)$

Wiyanto dan Muhamad Idrus (2021). (Universitas Pamulang) Jurnal Disrupsi Bisnis, ISSN : 2621– 797X Vol 4, no 1 Hal 1-12 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Putra Sinar Permaja (South Quarter) Hasil

pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung $5,693 > t$ tabel $1,672029$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan PT.Putra Sinar Permaja (South Quarter)

Muger Apriansyah (2020). (Universitas Pamulang) Jurnal Ekonomi Efektif, ISSN : 2622– 8822 E-ISSN : 2622-993 Vol 2, no 4 Hal 534-541 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indotex Indonesia Di Tangerang Berdasarkan hasil penelitian ini variabel budaya organisasi diperoleh nilai-nilai rata skor sebesar 3,411 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,787 dengan kriteria baik

Sri Mardiana, Vega Anismadiyah, dan Amun Soepandi (2020). (Universitas Pamulang) Jurnal Kreatif ISSN : 2339– 0689 E-ISSN : 2406-8616 Vol 8, no 2 Hal 102-111 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Sudjatmoko dan Umi Rusilowati (2022). (Universitas Pamulang) Jurnal Ekonomi Efektif ISSN : 2622 –8882, E-ISSN : 2622-9935 Vol 4, no 2 Hal 286-292 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$, dan nilai koefisien korelasi 0,742 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,1%

Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, dan Indra Januar (2020). (Universitas Pamulang) Jurnal Ekonomi Efektif ISSN 2622 –8882, E-ISSN : 2622-9935 Vol 3, no 1 Hal 1-6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Unggul Abadi Jakarta Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar

3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%.

Widhi wicaksono, Aden Prawiro Sudarso, dan Suyatin (2023). (Universitas Pamulang) Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan P-ISSN: 2598-9944 , E-ISSN: 2656-6753 Vol 7, no 1 Hal 389-398 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 3,176 + 0,509X_1 + 0,411X_2$. Koefisien determinasi sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(18,549 > 3,172)$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor.

I Kadek Anggara, Nurleila Jum'ati (2023). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial P-ISSN: 2987-6672 Vol 1, no 3 Hal 102-113 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XI (PERSERO) Surabaya Dari hasil pengujian statistik secara simultan yang dilakukan, F_{hitung} variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 26,685 dimana lebih besar dibandingkan f_{tabel} yang 3,15. Dan pada nilai signifikansi, diketahui nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Surabaya

Silvia Janerista Ompusunggu dan Jontro Simanjuntak (2020). Jurnal Rekaman ISSN:2620-9500, E-ISSN:2598:8107 Vol 4, no 2 Hal 358-370 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam 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), mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Dalam konteks penelitian, penting untuk diingat bahwa data memiliki peranan yang sangat krusial. Data adalah representasi dari variabel yang sedang diteliti, dan berperan sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Kevalidan dan reliabilitas instrumen pengumpulan data sangat menentukan kualitas data yang dihasilkan. Oleh karena itu, dalam pengujian instrumen ini, akan dilakukan dua jenis pengujian, yaitu

1) Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran sejauh mana data yang dikumpulkan mencerminkan apa yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Menurut Uma Sekara (2018:225), validitas adalah cara pengujian mengenai seberapa baik instrument dikembangkan dengan konsep langkah langkah tertentu yang ditunjukkan untuk mengukur variabel tertentu. Data memiliki kedudukan penting dalam penelitian karena data akan menggambarkan dari variabel yang diteliti, dan mempunyai fungsi sebagai pembentuk hipotesis. Data pun menentukan mutu hasil penelitian dari benar tidaknya atau kevalidan data.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:54) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Sedangkan Ghozali (2020:78) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner". Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Ghozali (2017:160) menjelaskan bahwa model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Oleh karena itu, uji normalitas tidak hanya dilakukan pada variabel-variabel independen atau dependen secara terpisah, melainkan pada nilai-nilai residual dari model tersebut..

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan langkah penting dalam analisis regresi. Ghozali (2017:105) menjelaskan bahwa tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Hal ini penting untuk diperhatikan karena keberadaan multikolinieritas dapat mempengaruhi hasil analisis regresi dan interpretasi dari hubungan antara variabel

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2019:121) memberikan pendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2019:43) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians antara residual pengamatan satu dengan pengamatan lain dalam model regresi. Hal ini penting untuk memastikan bahwa asumsi mengenai homoskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians dari residual adalah konstan, terpenuhi. Jika ditemukan adanya heteroskedastisitas, maka perlu dilakukan koreksi atau penyesuaian agar hasil analisis regresi dapat diandalkan

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2017:43) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".

Analisis regresi linear berganda adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk menemukan persamaan regresi yang memungkinkan untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen, serta untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2017:123) berpendapat “analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran yang menggambarkan seberapa besar variabilitas dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi. Dengan kata lain, koefisien determinasi memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat berdasarkan variasi dari variabel bebasnya. Pada dasarnya, koefisien determinasi mengindikasikan persentase dari variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain di luar model dianggap konstan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,516	0,235	Valid
2	X1.2	0,420	0,235	Valid
3	X1.3	0,651	0,235	Valid
4	X1.4	0,423	0,235	Valid
5	X1.5	0,582	0,235	Valid
6	X1.6	0,565	0,235	Valid
7	X1.7	0,556	0,235	Valid
8	X1.8	0,417	0,235	Valid
9	X1.9	0,624	0,235	Valid
10	X1.10	0,514	0,235	Valid

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan bahwa semua item kuesioner dari no 1 hingga no 10 dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dimana nilai r tabel adalah 0,235. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,351	0,235	Valid
2	X1.2	0,543	0,235	Valid
3	X1.3	0,602	0,235	Valid
4	X1.4	0,551	0,235	Valid
5	X1.5	0,596	0,235	Valid
6	X1.6	0,572	0,235	Valid
7	X1.7	0,726	0,235	Valid
8	X1.8	0,641	0,235	Valid
9	X1.9	0,689	0,235	Valid
10	X1.10	0,661	0,235	Valid

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa semua item kuesioner dari no 1 hingga no 10 dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dimana nilai r tabel adalah 0,235. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,525	0,235	Valid
2	X1.2	0,448	0,235	Valid
3	X1.3	0,624	0,235	Valid
4	X1.4	0,457	0,235	Valid
5	X1.5	0,598	0,235	Valid
6	X1.6	0,447	0,235	Valid
7	X1.7	0,624	0,235	Valid
8	X1.8	0,533	0,235	Valid
9	X1.9	0,640	0,235	Valid
10	X1.10	0,445	0,235	Valid

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item kuesioner dari no 1 hingga no 10 dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dimana nilai r tabel adalah 0,235. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	No of Item
0,668	10

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,668 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan variabel budaya organisasi (X1) adalah reliabel.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	No of Item
0,769	10

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,769 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan variabel motivasi kerja (X2) adalah reliabel.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	No of Item
0,664	10

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,664 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 15

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64856720
Most. Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.072
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^{c,d}
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 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi kolmogorov-Smirnov sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05 (0,078>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
1 (Constant)	7.914	2.689		2.943	.004	
Budaya Organisasi	.402	.096	.419	4.195	.000	.473
Motivasi Kerja	.421	.089	.472	4.729	.000	.473

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16 diperoleh nilai tolerance variabel budaya organisasi sebesar 0,473 dan motivasi kerja sebesar 0,473, dimana kedua nilai tersebut di atas 0,1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel budaya organisasi sebesar 2,112 serta motivasi kerja sebesar 2,112 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas antar variabel.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.684	.675	2.688	1.787
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi dan hasil pengujian ini dinyatakan tidak mengalami

gangguan autokorelasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,787 yang berada pada interval 1,550 – 2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 19

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Understandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	2.895	1.836		1.577	.120
Budaya Organisasi	.066	.065	.175	1.003	.319
Motivasi Kerja	-.089	.061	-.256	-1.463	.148

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, uji Glejser pada model variabel Budaya Organisasi (X1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,319 sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) nilai signifikansinya adalah 0,148. Kedua nilai signifikansi tersebut (Sig) > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak untuk digunakan sebagai data penelitian

e. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 20

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

Model	Coefficients ^a				
	Understandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	11.959	2.922		4.092	.000
Budaya Organisasi	.730	.076	.761	9.668	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 11.959 + 0,730 X_1$

Tabel 4. 21

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

Model	Coefficients ^a				
	Understandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	12.610	2.727		4.625	.000
Motivasi Kerja	.692	.068	.775	10.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 12.610 + 0,692 X_2$

Tabel 4. 22

Hasil Analisis Regresi Berganda (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Understandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (constant)	7.914	2.689		2.943	.004
Budaya Organisasi	.402	.096	.419	4.195	.000
Motivasi kerja	.421	.089	.472	4.729	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 7.914 + 0,402X_1 + 0,421X_2$. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- $a = 7,914$
 Nilai konstanta sebesar 7,914 diartikan jika variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada maka kinerja karyawan hanya akan bernilai sebesar 7,914 point.
- $B_1 = 0,402$
 Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,402. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan bernilai 0,402 point.
- $B_2 = 0,421$
 Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,421, maka hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan bernilai 0,421 point.

f. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 23

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)

Correlations			
	Kinerja Karvawan	Budaya Organisasi	
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.761
	Budaya Organisasi	.761	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		.000
	Budaya Organisasi	.000	
N	Kinerja Karyawan	70	70
	Budaya Organisasi	70	70

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 pada tingkat interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 24

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Correlations			
	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.775
	Motivasi Kerja	.775	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		.000
	Motivasi Kerja	.000	
N	Kinerja Karyawan	70	70
	Motivasi Kerja	70	70

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 pada tingkat interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 25

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.675	2.688

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas 4.25 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.827 pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel budaya organisasi(X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

g. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.573	3.081

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,579 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,9% sedangkan sisanya $(100-57,9\%) = 42,1\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.595	2.998

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,601 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,1% sedangkan sisanya $(100-60,1\%) = 39,9\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 28

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.675	2.688

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,675 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,5% sedangkan sisanya $(100-67,5\%) = 32,5\%$ dipengaruhi faktor lain

h. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29

Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (constant)	7.914	2.689		2.943	.004
Budaya Organisasi	.402	.096	.419	4.195	.000
Motivasi kerja	.421	.089	.472	4.729	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{(tabel)}$ yaitu $4.195 > 1,995$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 terima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya jika semakin tinggi budaya

organisasi maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{(tabel)}$ yaitu $4.729 > 1,995$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Tabel 4. 30

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048.957	2	524.479	72.599	.000 ^b
	Residual	484.029	67	7.224		
	Total	1532.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah 2024 oleh software SPSS versi 26

Berdasarkan dari hasil uji simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 72.599 > F_{(tabel)} 3,13$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji regresi parsial (uji t) dan uji regresi simultan (uji F), didahului oleh uji validitas data, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, dan analisis determinasi untuk memastikan kualitas data yang digunakan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel budaya organisasi (X1) secara parsial terdapat

- pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,195 > nilai $t_{(tabel)}$ sebesar 1,995 dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05 di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,579 atau 57,9%
- b. Secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel motivasi kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.729 > nilai $t_{(tabel)}$ sebesar 1,995 dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05 di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,601 atau 60,1%
- c. Secara simultan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang dengan nilai F_{hitung} sebesar 72.599 > nilai F_{tabel} sebesar 3,13. dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05 di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,675 atau 67,5 %
- [8] Edy, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- a. , (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [9] Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- [10] Gyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Cetakan Pertama. Bogor: Internasional Media.
- [11] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- a. , (2019). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [12], (2020). Reliabilitas. In A. Marzuki, C. Armereo, & P. F. Rahayu, Praktikum Statistik (p. 66). Malang: Ahli Media Press.
- [13] Hari, S. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish Grup CV. Utama.
- [14] Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia DM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [16], (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [17], (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [19] Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [20] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 3. Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Nurjannah, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat). Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- [22] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- [23] Santoso, Singgih. (2016). Panduan Lengkap SPSS Versi 23. Jakarta: PT Elex Media Computindo.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Algifari. (2019). Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode Importance Performance Analysis dan Model Kano. Yogyakarta : BPFE.
- [3] Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [4] Bahri, Moh. Saiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- [5] Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- [6] Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.
- [7] , (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.

- [24] Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- [25] Sastrohadiwiryo, S., & Hadaningsih, A. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [26] Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke-15. Bandung: PT Refika Adiatama.
- [27], (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Adiatama.
- [28] Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- [29] Siagian, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [30] Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [31] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung: CV Alfabeta.