

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INSANI MEDICAL CENTRE JAKARTA

Rahma Maulidia<sup>1</sup>, Abu Bakar Dja'far<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>rahmamaulidia6701@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01637@unpam.ac.id

### Abstract

*By doing this research, it will be found how the influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee performance. Therefore, the need for this research by looking at the hypothesis of how positive and significant the influence between Organizational Culture and Work Motivation on Employee performance. The research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The research site was conducted at PT Insani Medical Center Jakarta and the research time was 6 months. The results showed that organizational culture and motivation were in the same strong category. In the Hypothesis test in this study Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that Organizational Culture and Work Motivation have a significant effect on employee performance at PT Insani Medical Center Jakarta, and have an influence of 45.2% on Employee Performance. While the remaining 58.8% is influenced by other factors*

**Keywords:** *Organizational Culture; Work Motivation; Employee Performance*

### Abstrak

Dengan melakukan penelitian ini maka akan di temukan bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebab itu perlunya penelitian ini dengan melihat dari hipotesis seberapa pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat penelitian di lakukan di PT Insani Medical Centre Jakarta dan waktu penelitian di jalankan 6 bulan. Hasil penelitian menunjukkan, budaya organisasi dan Motivasi berada pada kategori kuat sama. Pada uji Hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta, serta memiliki pengaruh 45,2% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 58,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia saat ini telah mengalami kemajuan yang pesat. Dari segi cakupan, berdasarkan data Kementerian Kesehatan, per April 2023, cakupan kepesertaan JKN telah mencapai 92,27% dari total penduduk Indonesia. PT. Insani Medical Centre yang terletak di Jakarta Timur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan, seperti laboratorium klinik. Perusahaan ini memiliki tujuan Menjadi fasilitas kesehatan yang berkeunggulan, terkemuka, dan berperan besar dalam industri Kesehatan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan menyediakan pemeriksaan *medical check up* yang berkualitas dan teruji baik untuk perorangan, karyawan perusahaan yang akan bekerja di dalam maupun di luar negeri.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan perusahaan mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT yaitu belum maksimalnya kinerja dalam Perusahaan seperti pemenuhan target, kerja sama tim yang menurun, prasarana yang kurang, yang berimbas pada target perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus akan kehilangan tingkat produktivitas, penurunan pada hasil kinerja perusahaan, perkembangan perusahaan makin lama bisa semakin mundur atau bahkan bisa mengalami gulung tikar.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutial dan Cahyadi Husada (2018), Ainanur dan Satria Tirtayasa (2019), Werni Sarumaha (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Belti Juliyanti, Onsard (2019) Nailul Muna (2022), Aisyah Rahadi Firmayanti (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisa Nudina (2018), A.Rafiq Widya Cipta (2019), Hery Winoto Tj (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Insani Medical Centre yang terletak di Jl. Jend. Basuki Rachmat No.18, RT.13/RW.1, Cipinang Besar Sel., Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13410. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 6 (enam) bulan, 3 bulan observasi, wawancara dan pembuatan proposal, 1 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

### B. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe deskriptif. Jenis deskriptif, menurut Mustafa (2017:229) bertujuan membuat deskriptif secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta, dan sifat-sifat populasi, atau objek tertentu. Periset sudah mempunyai konsep (biasanya satu konsep), dan kerangka konseptual. Melalui kerangka konseptual (landasan teori), periset melakukan operasionalisasi konsep yang akan menghasilkan variabel beserta indikatornya. Riset ini untuk menggambarkan realitas yang sedang terjadi tanpa menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Medical Centre Jakarta.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1). Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan bendabenda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian, peneliti mengambil populasi pada penelitian ini adalah 55 karyawan pada Kinerja (IMC)

#### 2). Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penulis menggunakan sampel teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang

digunakan pada penelitian ini berjumlah 55 orang responden.

### D. Metode Analisis Data

#### 1. Uji Instrument Data

##### a. Uji Validitas

Untuk membuktikan kuesioner benar, maka harus di uji validitas.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### b. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dengan *alpha cronbach*.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menguji adakah data yang di analisis memiliki nilai residual berada di sekitar nol (data normal)

##### b. Uji Multikolinieritas

Menguji adakah dalam model regresi ditemukan nilai korelasi antar variabel bebas (independen).

##### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW)

##### d. Uji Heteroskedasitas

Menguji adakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### 3. Analisis Kuantitatif

##### a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi Linear Sederhana hanya memiliki satu variabel independen, berbeda dengan regresi berganda yang memiliki lebih dari satu variabel independen". Model regresi sederhana adalah model regresi yang menggambarkan hubungan fungsional antara dua variabel saja, yaitu satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X).

b. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses perencanaan dan rekrutmen dengan tujuan perusahaan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

c. Uji Koefisien Korelasi

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

d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2015:167) mendefinisikan "Koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)."

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:251) bahwa "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%".

b. Uji F

Menurut Ghazali (2018:98). Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua

variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrument Data

1) Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Independen**  
**Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Budaya Organisasi X <sub>1</sub>			
No. Kuesioner	Koefisien	r tabel	Ket
1	0,548	0,268	Valid
2	0,448	0,268	Valid
3	0,387	0,268	Valid
4	0,447	0,268	Valid
5	0,478	0,268	Valid
6	0,449	0,268	Valid
7	0,443	0,268	Valid
8	0,556	0,268	Valid
9	0,534	0,268	Valid
10	0,377	0,268	Valid
11	0,229	0,268	Valid
12	0,466	0,268	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rhitung > r tabel dari 12 pertanyaan pada Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,226.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Independen**  
**Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Motivasi Kerja X <sub>2</sub>			
No. Kuesioner	Koefisien	r tabel	Ket
1	0,406	0,268	Valid
2	0,69	0,268	Valid
3	0,459	0,268	Valid
4	0,495	0,268	Valid
5	0,455	0,268	Valid
6	0,414	0,268	Valid
7	0,497	0,268	Valid
8	0,622	0,268	Valid
9	0,591	0,268	Valid
10	0,412	0,268	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,226.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Dependen**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan			
No. Kuesioner	Koefisien	r tabel	Ket
1	0,406	0,268	Valid
2	0,69	0,268	Valid
3	0,459	0,268	Valid
4	0,495	0,268	Valid
5	0,455	0,268	Valid
6	0,414	0,268	Valid
7	0,497	0,268	Valid
6	0,414	0,268	Valid
7	0,497	0,268	Valid

8	0,622	0,268	Valid
9	0,591	0,268	Valid
10	0,412	0,268	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,226.

2) Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,700	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0,716	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov**  
**– Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44146882
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.064
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0,167 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0,167 > 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.924	5.559		1.066	.292		
	Budaya Organisasi	.515	.115	.533	4.459	.000	.736	1.359
	Motivasi Kerja	.252	.138	.219	1.826	.074	.736	1.359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing- masing variabel Budaya Organisasi sebesar 0,736 dan Motivasi Kerja sebesar 0,736. Dimana kedua nilai tersebut k dari 10 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi sebesar 1,359 serta Motivasi Kerja sebesar 1,359 dimana berarti nilai. Dengan demikian, tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebas

3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 <sup>a</sup>	.452	.431	3.39969	1.993

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan Durbin-Warson sebesar 1,993 yang berada diantara interval 1,550-2,460

4) Uji Heteroskedastisitas

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.857	3.349		1.152	.255
	Budaya Organisasi	.089	.070	.202	1.281	.206
	Motivasi Kerja	-.134	.083	-.254	-1.613	.113

a. Dependent Variable: Abs Res  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Dari tabel di atas, Glejser test model pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,225 dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,113 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) >0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

c. Uji Regresi Linier

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.129	4.877		2.282	.027
	Budaya Organisasi	.623	.101	.646	6.157	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,129 + 0,623 X_1$

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.569	5.715		3.074	.003
	Motivasi Kerja	.568	.138	.493	4.121	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,569 + 0,568 X_2$

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.924	5.559		1.066	.292
	Budaya Organisasi	.515	.115	.533	4.459	.000
	Motivasi Kerja	.252	.138	.219	1.826	.074

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai X<sub>1</sub> variabel Budaya Organisasi sebesar 0,515, nilai X<sub>2</sub> variabel Motivasi Kerja sebesar 0,252 dan nilai *constant* (a) adalah 5,924

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,646

Tabel 4. 23  
 Hasil uji koefisien Korelasi dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,493

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F
1	.672 <sup>a</sup>	.452	.431	3.39969	.452	21.456	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,672

Tabel 4. 25  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.406	3.47378	.417	37.906	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,417

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F
1	.493 <sup>a</sup>	.243	.228	3.95924	.243	16.980	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,243

Tabel 4. 27  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F
1	.672 <sup>a</sup>	.452	.431	3.39969	.452	21.456	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,452

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.28  
 Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	11.129	4.877		2.282	.027
Budaya Organisasi	.623	.101	.646	6.157	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,157 > 1,674) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Tabel 4. 29  
 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	17.569	5.715		3.074	.003
Motivasi Kerja	.568	.138	.493	4.121	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.121 > 1,674) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima.

Tabel 4. 30  
 Hasil Uji F Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	495.970	2	247.985	21.456	.000 <sup>b</sup>
Residual	601.012	52	11.558		
Total	1096.982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja  
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (21.456 > 3,175) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.

Atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

- a. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,129 + 0,623X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.646 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.417 atau sebesar 41,7%, sedangkan sisanya sebesar 78,9% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai thitung > ttabel sebesar ( $6,157 > 1,674$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil uji parsial  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Insani Medical Centre.
- b. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,569 + 0,568 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,493 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,243 atau sebesar 24,3%, sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai thitung > ttabel sebesar ( $4,121 > 1,674$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Insani Medical Centre.
- c. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 31,559 + 0,132 X_1 + 0,201 X_2$ . Nilai Koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleah sebesar

0,672 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,452 atau sebesar 45,2%, sedangkan sisanya sebesar 58,2,2% dipengaruhi oleh factor lain. Diperoleh uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung >  $F$  tabel ( $21,456 > 3,175$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value < sig. Atau ( $0,000 < 0,005$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Insani Medical Centre.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.Rafiq Widya Cipta (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 1(3), 2550-0791
- [2] Aditama, Roni Angger. 2020. Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- [3] Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1-14.
- [4] Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). Distingsi: Journal of Digital Society, 1(3), 7-17.
- [5] Andifah, T. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Budi Utomo Prambon Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- [6] Andifah, T. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Budi Utomo Prambon Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- [7] Anisa Nudina. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas No. 4(4), 2339-0689
- [8] Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa

- Press Medan. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 251-254).
- [9] Milala, J. A. S. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan Pada Cu Merdeka Berastagi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- [10] Millan, A., Pratiwi, E., & Sirante, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja, Tranmigrasi Dan Sosial Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 19(1).
- [11] Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- [12] Nabilla, M. T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.
- [13] Pradana, A., & Juju, H. U. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Emas Berkah Subang (*Jurnal Universitas Pasundan Bandung*).
- [14] Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- [15] Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- [16] SAMONA, D. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (*Jurnal Universitas Tridinanti*).