

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK AREA COVERAGE LEBAK BULUS

Annisa Rahmadani<sup>1</sup>, Budhi Prabowo<sup>2</sup>

Email : annisarahma11092000@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02034@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai korelasi sebesar 0,818 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66%. Uji hipotesis diperoleh thitung 12,530 > ttabel 1,989 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, nilai korelasi sebesar 0,512 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung 9,212 > ttabel 1,989 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi dan Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y=7,695+0,661X1+0,153X2$ , nilai koefisien korelasi 0,809 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66% sedangkan sisanya 34% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 81,629 > Ftabel 3,119 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Work Motivation on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. This research uses a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, and a total of 83 respondents were obtained. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study show that: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a correlation value of 0.818, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination is 66%. Hypothesis testing obtained t-value of 12.530 > t-table of 1.989 and a significant value of 0.000 < 0.05. Therefore, H0 is rejected, and Ha1 is accepted, meaning that there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance. (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a correlation value of 0.512, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination is 51.2%. Hypothesis testing obtained t-value of 9.212 > t-table of 1.989 and a significant value of 0.000 < 0.05. Therefore, H0 is rejected, and Ha2 is accepted, meaning that there is a positive and significant effect of work environment on employee performance. (3) Organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 7.695 + 0.661X1 + 0.153X2$ . The correlation coefficient is 0.809, indicating a very strong relationship between the independent and dependent variables. The coefficient of determination is 66%, while the remaining 34% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained an F-value of 81.629 > F-table of 3.119, and a significant value of*

$0.000 < 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected, and  $H_a3$  is accepted, meaning that there is a positive and significant simultaneous effect of organizational culture and work motivation on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting karena merupakan faktor efektif yang apabila dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berdampak pada organisasi dalam bentuk kinerja yang baik. Seringkali perusahaan dan organisasi masih mempunyai karyawan yang tidak efektif, karyawan yang kurang semangat dalam pekerjaannya, dan karyawan yang lebih mementingkan diri sendiri dibandingkan pekerjaannya. Untuk itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan cara memberikan pengalaman, menciptakan lingkungan, memotivasi dan menciptakan budaya kerja yang baik dan berpihak pada Sumber Daya Manusia.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, setiap perusahaan berusaha mengembangkan dan melaksanakan program-program yang berkaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, pelatihan karyawan, program pengembangan pribadi, rekrutmen, promosi dan program pendukung lainnya. Program-program tersebut dilaksanakan agar karyawan dapat beradaptasi terhadap perubahan dan diharapkan juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Organisasi mengoptimalkan kualitas dan kinerja karyawan dengan memberdayakan dan mensosialisasikan budaya perusahaan. Permasalahan budaya perusahaan merupakan permasalahan yang sangat penting dalam dunia bisnis. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan penentuan strategi dan kebijakan perusahaan tetapi juga masalah motivasi, kinerja dan keberhasilan karyawan yang timbul dari pelaksanaan sosialisasi budaya perusahaan. Penerapan budaya perusahaan yang kuat akan mendorong perusahaan mencapai hasil yang lebih baik, sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan

Fenomena berikut ini berasal dari artikel yang ditulis oleh Yodhia Kosmo pada tahun 2015 menulis tentang fenomena tersebut dalam sebuah artikel berdasarkan hasil penelitian dari Gallup Worldwide (sebuah lembaga penelitian internasional). Dimana Gallup Worldwide

melakukan survei mengenai motivasi kerja karyawan, termasuk 73.000 responden dari 141 negara di dunia, termasuk di Indonesia pada tahun 2015. Berdasarkan survei ini, karyawan pada tahun 2015 Ada banyak komitmen, dedikasi dan motivasi di Indonesia kerja kuat atas pekerjaannya hanya 8%, sedangkan sisanya 92% melakukan pekerjaan yang monoton, mis. pergi ke kantor berangkat kerja, pulang dan mendapat gaji di akhir bulan. Dalam penelitian ini Faktor penyebab rendahnya keterlibatan, komitmen dan motivasi kerja pada pekerja Indonesia ditemukan adalah rendahnya upah, pekerjaan yang membosankan (monoton dan berulang-ulang) dan kurang sistem, karir dan perkembangannya sehingga tidak ada lagi perpindahan karir lebih banyak harapan dan motivasi.

Sebuah lembaga penelitian di bidang manajemen personalia internasional (Towers Watson, 2014) yang melakukan penelitian tentang fenomena ini pentingnya karyawan sebagai salah satu aset perusahaan yang tergolong aset berharga Hasil survei menunjukkan bahwa 70% perusahaan Indonesia kesulitan merekrut dan mempertahankan pekerja memenuhi syarat sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Dalam survei Ditemukan juga bahwa 66% pekerja Indonesia

termasuk dalam kelompok rentan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, c dua tahun Berdasarkan survei diketahui ada beberapa faktor Hal ini disebabkan oleh budaya internal perusahaan, komitmen karyawan dalam perusahaan, kompensasi karyawan, lingkungan kerja perusahaan. Hanya 34% berencana untuk tetap bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja aslinya (diterbitkan di Sindonews, 2014)

Table 1.1  
 Data Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk 2021

Penilaian Kinerja Karyawan	2021		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Kualitas kerja	100%	72%	100%	67%	100%	78%
Kuantitas kerja	100%	68%	100%	70%	100%	66%
Kerja sama	100%	87%	100%	70%	100%	77%
Tanggung jawab	100%	71%	100%	69%	100%	70%
Inisiatif	100%	69%	100%	67%	100%	72%
Rata-rata	100%	72%	100%	67%	100%	77%
Keterangan	Sangat Baik	Cukup Baik	Sangat Baik	Kurang Baik	Sangat Baik	Cukup Baik

Ket:  
 < 60% = Buruk,  
 61-70 = Kurang Baik,

71-80% = Cukup Baik,  
 81-90% = Baik,  
 91-100% = Sangat baik

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, hasil penilaian kinerja karyawan yang telah diukur dari aspek kinerja karyawan. Telah terbukti bahwa kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cukup baik dengan nilai sebesar 72% pada tahun 2021 kemudian di tahun berikutnya mengalami penurunan di angka 5% dengan nilai 67% di tahun 2022 dan setelah itu ada peningkatan kembali di tahun berikutnya dengan nilai sebesar 73% di tahun 2024 Maka dari itu penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Tijaya Tbk Sudah bisa di bilang cukup bagus dan jika terus di tingkatkan perusahaan tersebut akan berkembang lebih baik.

Dalam hal orientasi hasil, saya masih belum yakin dengan upaya saya untuk mencapai kinerja puncak. Selain itu, dalam hal peningkatan keterampilan kerja, masih kurangnya pelatihan dan bimbingan teknis untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan guna menunjang pekerjaan. Untuk memperoleh data tentang budaya organisasi, penulis melakukan kegiatan penelitian perasurvey dimana 30 karyawan diberikan kuesioner yang menjadi acuan dari berbagai aspek, dan diperoleh data sebagai berikut:

TABLE 1.2  
 Data Pra survey Budaya Organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area coverage Labak  
 Bulak Pegawai Tahun 2023

Aspek	Jumlah pegawai	Setuju		Kurang setuju	
		orang	%	orang	%
Persamaan antara dan meniadakan pegawai terbiasa bekerja dengan tantangan	30	26	86%	4	14%
Persamaan meniadakan pegawai mampu bekerja dengan lebih agar sesuai dengan standar yang di tentukan	30	24	80%	6	20%
Persamaan memberikan kepercayaan pegawai untuk mencapai target perusahaan	30	22	73%	8	27%
Persamaan sering melakukan evaluasi kerja sehingga mampu meningkatkan terbiasa pegawai	30	26	86%	4	14%
Persamaan selalu memberikan pelatihan dan meningkatkan keterampilan kerja	30	20	66%	10	34%
<b>Rata-rata</b>		26	86%	4	14%

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, tanggapan Pegawai berdasar hasil prasurvey terkait kondisi budaya organisasi menunjukkan dari semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya perusahaan selama ini menekankan Pegawai terbiasa bekerja dengan tantangan yang lebih baik, Perusahaan menekankan Pegawai mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, Perusahaan

memberikan kepercayaan Pegawai untuk mencapai target pekerjaan, Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan Pegawai sehingga mampu meningkatkan keyakinan diri Pegawai, Perusahaan selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 26 Pegawai atau 86,0% sedangkan Pegawai yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 4 Pegawai atau 14,0%.

Pada area coverage jakarta selatan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang mencakup 13 toko alfamart dengan berbagai tipe toko yang berbeda dan Memiliki jumlah karyawan sekitar 83 orang yang terdiri dari karyawan tidak tetap dan kontrak. Bergerak dalam bidang retail penjualan berbagai macam kebutuhan rumah tangga . Untuk menambah dan memenangkan persaingan dalam bisnis tersebut perlukiranya perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki semangat, motivasi dan memiliki kreatifitas yang tinggi. Dukungan tersebut mutlak di butuhkan sehingga perlu kiranya dianalisa apakah sumber daya manusia yang ada saat ini memiliki kriteria tersebut diatas :

Table 1.3  
 Data Motivasi Pegawai Tahun 2023

ASPEK	Jumlah pegawai	Pencapaian Rata-Rata (%)		Target	Ketercapaian
		Tercapai	Tidak Tercapai		
Kualitas	30	75%	25%	75%	Terpenuhi
Kemauan	30	72%	28%	75%	Terpenuhi
Tanggung jawab	30	76%	24%	75%	Terpenuhi
Jarak					
Pengembangan keterampilan	30	70%	30%	75%	Terpenuhi
Rata-Rata		73%	27%	75%	Terpenuhi

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan didaftarkan dari berbagai sudut pandang. Persentase aspek kualitas sebesar 75%, persentase kemauan sebesar 72%, persentase tanggung jawab sebesar 76%, persentase pengembangan keterampilan sebesar 70%. Dari keempat aspek di atas, persentase tanggung jawab merupakan yang tertinggi atau 76% dan persentase pengembangan keterampilan paling rendah atau 70%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT Alfaria Trijaya Tbk masih memiliki gap yang cukup besar dari target perusahaan, namun masih bisa di katakan cukup baik dengan presentase Rata-rata di angka 73%.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif

diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengajui hipotesis yang telah ditetapkan.

Merujuk pada pendapat ahli diatas, penelitian ini adalah suatu proses yang dimulai dengan observasi pada lingkungan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. dalam bentuk penghimpuna data awal. Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dab diakhiri dengan kesimpulan.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

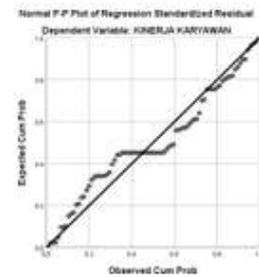
Pengujian Asumsi Klasik bertujuan untuk menilai keakuratan data dan memahami signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat, efisien, dan minim dari kelemahan yang mungkin muncul akibat gejala- gejala asumsi klasik yang masih ada.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

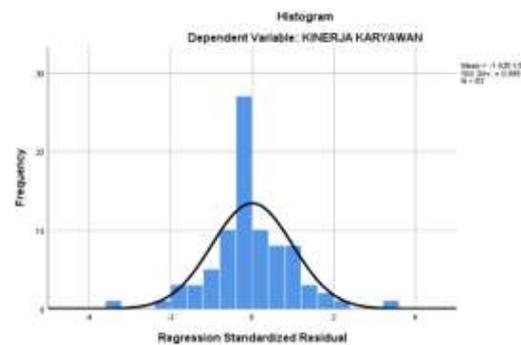
#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang ideal adalah yang memiliki data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk memastikan bahwa model memenuhi asumsi distribusi normal, uji normalitas dilakukan dengan memeriksa distribusi residual dari variabel bebas (Y).

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilaksanakan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan tingkat signifikansi  $\alpha > 0,050$ . Hasil dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Normal P-P Plot



Gambar 4.3 Normalitas Histogram

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.26345291
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.112
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>b</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.193 <sup>c</sup>
	95% Confidence Interval	Lower Bound .183
		Upper Bound .203

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,203$ , yang lebih besar daripada nilai  $\alpha = 0,050$  ( $0,203 > 0,050$ ). Dengan demikian, asumsi distribusi normal pada uji ini dapat diterima.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan korelasi antar variabel independen. Uji ini dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria untuk menilai multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai Tolerance Value kurang dari 1, maka terdapat gejala multikolinearitas.

- b. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance Value lebih dari 1, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil uji menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut

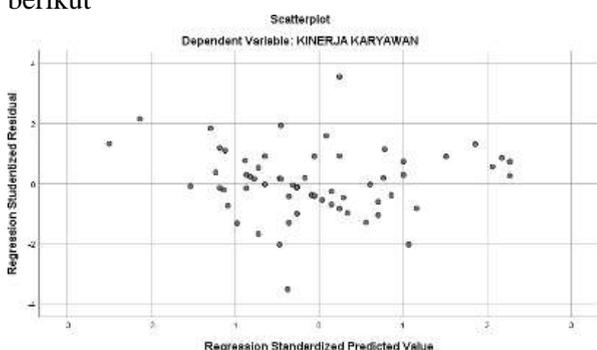
Tabel 4.14  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic  
 KinerjaKaryawan Sebagai Variabel Dependen.

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,339	2,949
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,339	2,949

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang tercantum pada tabel table 4.14 di atas, diperoleh nilai Tolerance untuk masing-masing variabel budaya organisasi dan motivasi kerja, yaitu 0,339 untuk budaya organisasi dan 0,339 untuk motivasi kerja. Kedua nilai ini kurang dari 1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk budaya organisasi adalah 2,949 dan untuk motivasi kerja juga 2,949, yang semuanya kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini tidak menunjukkan adanya multikolinearita

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam suatu model regresi. Salah satu metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah melalui uji Glejser, yang memungkinkan kita untuk melihat apakah terdapat perbedaan varian residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Ketentuan untuk menentukan adanya gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



- c. Jika nilai signifikansi (Sig.) variabel independen kurang dari 0,05, maka menunjukkan adanya gangguan heteroskedastisitas.  
 d. Jika nilai signifikansi (Sig.) variabel independen lebih dari 0,05, maka tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4.17  
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			
1 (Constant)	7,892	2,889			2,917	,000	
BUDAYA ORGANISASI	,881	,107	,886	0,102	,000	,339	2,949
MOTIVASI KERJA	,113	,104	,102	0,107	,546	,339	2,949

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada table 4.17 di atas, uji Glejser untuk model regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig.) untuk variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) adalah 0,393, sementara untuk variabel motivasi karyawan (X<sub>2</sub>) adalah 0,876. Kedua nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan kata lain, varians residual dalam model regresi relatif konsisten dan tidak menunjukkan pola ketidaksamaan yang signifikan. Oleh karena itu, model regresi ini dianggap memenuhi syarat dan layak digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini.

### Analisis Kuantitatif

#### Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Dalam pengambilan keputusan analisis ini, nilai signifikansi hasil uji dibandingkan dengan ambang batas 0,05. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen X dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel X tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada SPSS versi 26, keputusan ini dapat diambil dengan memperhatikan nilai signifikansi yang dihasilkan. Berikut hasil uji regresi linier sederhana

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	
1 (Constant)	8,632	2,634			,012
BUDAYA ORGANISASI	,789	,283	,812	0,010	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan table 4.18 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu  $(Y = a + bx)$ , Dimana  $Y=8,632+0,789 X_1$ . Jika nilai  $X_1= 0$  akan diperoleh  $Y = 8,632$ .

Dari hasil penelitian tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada lingkungan kerja fisik sama sekali (nilai  $X_1=0$ ), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 8,632. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan lingkungan kerja fisik.
- b. Koefisien Regresi sebesar 0,789 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,704 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan lingkungan kerja fisik diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.730	2.882		4.762	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.676	.075	.715	8.972	.000
	MOTIVASI KERJA					

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu  $(Y = a + bx)$ , Dimana  $Y=13,730+0,676 X_2$  . Jika nilai  $X_2= 0$  akan diperoleh  $Y = 13,730$ .

Dari hasil penelitian tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada disiplin kerja sama sekali (nilai  $X_2=0$ ), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 13,730. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan disiplin kerja.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,676 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,676 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan

linear antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan disiplin kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.20  
 Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.695	2.882		2.667	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.661	.077	.862	8.125	.000
	MOTIVASI KERJA	.153	.024	.612	6.467	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditampilkan pada table 4.20 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 7,695 + 0,661 (X_1) + 0,153 (X_2)$ . Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,695 berarti bahwa jika variabel budaya organisasi dan motivasi karyawan tidak berpengaruh, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 7,695 poin.
- b. Nilai koefisien 0,661 menunjukkan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan tanpa perubahan pada variabel motivasi karyawan, setiap peningkatan sebesar 1 unit pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,661 poin.
- c. Nilai koefisien 0,153 menunjukkan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan tanpa perubahan pada variabel budaya organisasi, setiap peningkatan sebesar 1 unit pada variabel motivasi karyawan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,153 poin.

### 1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah hasil pengolahan datanya:

Table 4.21  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antar Variabel Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN		BUDAYA ORGANISASI	
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	.812 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation		.812 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83

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

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.21 di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,812 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat.

Table 4.22  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antar Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN		MOTIVASI KERJA	
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.715 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation		.715 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83

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

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.22 di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,715 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat.

Table 4.23  
 Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan antara variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F	Sig. F	Change df	Change SS
1	.818 <sup>**</sup>	.669	.660	2.282	669	80.698	.282	882	2000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table 4.22 di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,818 artinya variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Analisis Koefisien Determinasi (R Square)**

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individu maupun secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 26:

Table 4.23  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>**</sup>	.435	.426	2.388

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada table 4.23 di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,660. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kompetensi, dan lain-lain.

Table 4.24  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 <sup>**</sup>	.262	.256	2.788

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table 4.24 di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

Table 4.25  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Simultan antara Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F	Sig. F	Change df	Change SS
1	.669 <sup>**</sup>	.669	.660	2.282	669	80.698	.282	882	2000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada table 4.25 di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,669. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66,9%, sementara sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kompetensi, dan faktor-faktor lainnya.

**Pengujian Hipotesa**

**1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Untuk pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji parsial). Dalam pengujian ini, digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, sebagai berikut:

- a. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel: berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel: berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Tabel  $t$  diperoleh dengan rumus berikut:

$T_{table} = t_{\alpha, df}$  (Tarif Alpha x Derajat Kebebasan)  
 $\alpha$  = tarif nyata 5%  
 $df = (n-2)$ , maka diperoleh  $(83-2) = 81$ , sehingga  $t$  tabel = 1.9896.  
 Kriteria dianggap signifikan jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $p$ -value  $<$  0,05.

- a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki rumusan hipotesis sebagai berikut:  
 $H_0: = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.  
 $H_1: \neq 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Std.		
1	(Constant)	0.622	2.000	0.242		.881	
	Budaya	.799	.382	.312	12.530	.000	
	Organisasi						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(12,530 > 1.9896)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Penentuan Rumusan Hipotesisnya adalah :

- $H_0 : = 0$  Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk .
- $H_1 : \neq 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk .

Hasil analisis data menggunakan program SPSS versi 26 menunjukkan sebagai berikut:

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Std.		
1	(Constant)	13.750	2.900	4.582		.000	
	MOTIVASI KERJA	.876	.275	.719	9.212	.000	

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai  $t$  hitung diperoleh lebih besar daripada  $t$  tabel, yaitu  $(9,212 > 1.9896)$ . Hal ini juga didukung oleh nilai  $p$ - value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yaitu  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dilakukan uji statistik F (Uji simultan) dengan tingkat signifikansi 5%.

Dalam penelitian ini, digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel sesuai ketentuan berikut:

- a. Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel:  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel:  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Untuk menentukan nilai  $F$  tabel, digunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:  
 $K$  = Jumlah Variabel (Bebas + Terikat)  
 $n$  = Jumlah Sampel  
 $df_1 = K - 1 \rightarrow df_1 = 3 - 1 = 2$   
 $df_2 = n - K \rightarrow df_2 = 83 - 3 = 80$

Maka, diperoleh nilai  $df_1$  sebesar 2 dan  $df_2$  sebesar 80, sehingga nilai  $F$  tabel adalah 3,11. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $p$ -value  $<$  0,05. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan

signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

H1 :  $\neq 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Tabel 4.27  
# Hasil Uji t (F) Statistik

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel, yaitu  $(80,688 > 3,11)$ . Selain itu, p-value juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yaitu  $(0,000 < 0,05)$ . Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

## Pembahasan penelitian Pembahasan Deskriptif

Pembahasan deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan atau klarifikasi tentang suatu fenomena atau keadaan dengan menguraikan berbagai variabel yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

### 1. Kondisi atau Kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi adalah sikap atau perilaku yang mencerminkan komitmen dan kepatuhan individu atau kelompok terhadap peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kondisi atau kriteria untuk kuesioner budaya organisasi (X1) diperoleh dari skor rating untuk setiap indikator sebagai berikut:

Untuk indikator pertama, yaitu " Kesadaran diri ", tanggapan terhadap pernyataan "Di organisasi ini, karyawan secara aktif mempertimbangkan dampak tindakan mereka terhadap rekan kerja sebelum mengambil keputusan." memperoleh skor 4,05, sementara pernyataan "Di organisasi ini, karyawan memiliki tingkat empati yang tinggi terhadap rekan kerja mereka." mendapatkan skor 4,07, dengan kriteria setuju.

Pada indikator kedua, yaitu " Keagresifan ",

tanggapan terhadap pernyataan "Saya merasa terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik karena adanya dorongan kompetitif di tempat kerja." memperoleh skor 4,14, dan pernyataan "Saya percaya bahwa kegigihan dalam mencapai tujuan adalah karakteristik yang dihargai dalam organisasi ini." mendapatkan skor 4,22, dengan kriteria sangat setuju.

Tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator ketiga, yaitu "Ketaatan pada standar kerja," menunjukkan hasil sebagai berikut: untuk pernyataan "Apakah Anda merasa kepribadian Anda cocok dengan nilai- nilai budaya organisasi yang dijunjung tinggi di tempat kerja?," skor yang diperoleh adalah 3,96, sedangkan untuk pernyataan "Sejauh mana Anda merasa bahwa kepribadian Anda berkontribusi positif terhadap pencapaian target kinerja yang ditetapkan?," skor yang diperoleh adalah 4,10, dengan kriteria setuju.

Pada indikator keempat, yaitu " Pertunjukan," hasil tanggapan menunjukkan bahwa pernyataan "Saya merasa bahwa evaluasi kinerja secara rutin membantu saya untuk terus meningkatkan produktivitas saya." memperoleh skor 4,24, sedangkan pernyataan "Saya yakin bahwa pertumbuhan dan perkembangan pribadi saya didorong oleh budaya pencapaian yang ada di organisasi ini." memperoleh skor 4,13, dengan kriteria sangat setuju.

Untuk indikator kelima, yaitu " Orientasi tim," tanggapan responden terhadap pernyataan "Adanya kerjasama antar tim membantu saya dalam mengatasi tantangan pekerjaan yang kompleks." memperoleh skor 4,11 sementara pernyataan "Saya merasa anggota tim saya berkolaborasi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama." memperoleh skor 4,12 dengan kriteria setuju.

### 2. Kondisi atau Kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

Untuk indikator pertama, yaitu " Kebutuhan Fisiologi ", tanggapan terhadap pernyataan "Gaji sebagai karyawan disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan" memperoleh skor 3,93, sementara pernyataan "Tunjangan yang saya peroleh dari perusahaan ini sudah bisa untuk mencukupi kehidupan saat ini " mendapatkan skor 3,83, dengan kriteria setuju.

Pada indikator kedua, yaitu " Kebutuhan Rasa Aman ", tanggapan terhadap pernyataan "Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat" memperoleh skor 4,08 dan pernyataan "Kondisi ruangan kerja cukup aman serta pengelolaan lingkungan kerja sudah baik" mendapatkan skor

4,01 , dengan kriteria setuju.

Hasil responden terhadap pernyataan pada indikator ketiga, yaitu "Kebutuhan Sosial", menunjukkan hasil sebagai berikut: untuk pernyataan "Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan" skor yang diperoleh adalah 4,14, sedangkan untuk pernyataan "Saya senang dapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik" skor yang diperoleh adalah 4,11 , dengan kriteria setuju.

Pada indikator keempat, yaitu "Kebutuhan Penghargaan", hasil tanggapan menunjukkan bahwa pernyataan "Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja" memperoleh skor 4,02, sedangkan pernyataan "Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan" memperoleh skor 4,23, dengan kriteria sangat setuju.

Untuk indikator kelima, yaitu "Kebutuhan Akutansi Diri", tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju" memperoleh skor 4,12, sementara pernyataan "Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan perusahaan" memperoleh skor 4,05, dengan kriteria setuju.

### **3. Kondisi atau Kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada Variabel Kinerja Karyawan (X1)**

Pada indikator pertama, yaitu "Kualitas Pekerjaan," tanggapan terhadap pernyataan "Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki" memperoleh skor 4,08, sedangkan pernyataan "Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya" mendapatkan skor 4,10, dengan kriteria setuju.

Untuk indikator kedua, yaitu "Kualitas Pekerjaan," tanggapan terhadap pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan" memperoleh skor 4,04 dengan kriteria setuju, sementara pernyataan "Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan" mendapatkan skor 4,06 dengan kriteria sangat setuju. Pada indikator ketiga, yaitu "Tanggung Jawab," tanggapan terhadap pernyataan "Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepada saya" memperoleh skor 4,14 dengan kriteria setuju,

sedangkan pernyataan "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik." mendapatkan skor 4,19 dengan kriteria setuju.

Pada indikator keempat, yaitu "Kerjasama," tanggapan terhadap pernyataan "Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan" memperoleh skor 4,12, sementara pernyataan "Saya selalu menciptakan hubungan baik dengan teman kerja" mendapatkan skor 4,18, dengan kriteria setuju.

Untuk indikator kelima, yaitu "Inisiatif," tanggapan terhadap pernyataan "Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan" memperoleh skor 4,06, sedangkan pernyataan "Karyawan memiliki inisiatif terhadap pekerjaan yang diberikan" mendapatkan skor 4,16, dengan kriteria setuju.

### **Pembahasan kuantitatif**

Pembahasan kuantitatif bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh dan signifikansi variabel, serta membahas teori yang mendukung dan bagaimana hasil pengolahan data diselaraskan dengan teori tersebut.

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,695 + 0,661 (X1) + 0,153 (X2)$ .

Konstanta menunjukkan nilai positif untuk pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat korelasi sebesar 0,812, yang tergolong kuat. Untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), tingkat korelasi adalah 0,715 , juga tergolong kuat. Secara simultan, pengaruh antara variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat korelasi sebesar 0,818, yang sangat kuat.

Koefisien determinasi secara parsial untuk variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,657. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kompetensi, dan lain-lain.

Koefisien determinasi secara parsial untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar

48,8% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

Koefisien determinasi secara simultan untuk variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,669. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66,9%, sementara sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kompetensi, dan faktor-faktor lainnya.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) untuk variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu (12,530 > 1.9896), dengan p-value < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu (9,212 > 1.9896), dengan p-value < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Ini berarti H0 ditolak dan H2 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) untuk variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai F hitung > F tabel yaitu (80,688 > 3,11), dengan p-value < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Ini berarti H0 ditolak dan H3 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 83 orang dari sampel yang telah ditentukan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Berdasarkan analisis data menggunakan model uji statistik, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 12,530 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.9896, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Motivasi Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Bukti dari hal ini adalah uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 9,212 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.9896, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima.

3. Secara simultan, Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Hal ini terbukti dari uji F yang menunjukkan F hitung sebesar 81,629 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,11, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, Alabi.
- [2] Dewi, & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.: UNPAM PRESS
- [3] Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [4] Edison. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung Edy Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, Jakarta: PT. Erlangga.
- [5] Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Ubhara: Manajemen Press.
- [6] Farida, & Hartono. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- [7] Handoko, T.H. (2016). *Manajemen*.

- Yogyakarta: BPFE.
- [8] Hartatik. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera. Universitas pamulang, 06(1). 183.
- [9] Lateiner. (2017). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru. Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*,
- [10] Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaa*. Manullang. (2018). *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- [11] Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka seti Rozarie, R, De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:
- [12] Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariial*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.
- [13] Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- [14] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [15] Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Subaris, & Haryono. (2018). *Hygiene Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mitra Cendikia
- [17] Noratta, Shinta, Imas Masriah, and Budhi Prabowo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Inovator* 11.2 (2022): 341-350.
- [18] Rahayu, Suharni. "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo." *Jurnal Kreatif* 5.1 (2017): 18-29.
- [19] SOEPANDI, AMOEN. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenko No Kai." *Jurnal Semarak* 3.3 (2020): 11-28.
- [20] Sularmi, Lili, and N. H. Apriyanti. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.1 (2019): 124-139.
- [21] Susanti, Fahmi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* 2.2 (2019): 175-188.
- [22] Suwanto, Suwanto. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.1 (2019): 16-23.
- [23] Noratta, Shinta, Imas Masriah, and Budhi Prabowo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Inovator* 11.2 (2022): 341-350.
- [24] Safiih, A. R., & Alamsyah, A. (2024). pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bpr karya prima sentosa di tangerang. *journal of research and publication innovation*, 2(1), 1376-1383.
- [25] falah, astasyiva azzahra, and hira maulida. "pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. bambu cemerlang express cabang hub aje rajeg." *bisnis-net jurnal ekonomi dan bisnis* 7.2 (2024): 493-501.
- [26] Maulida, Hira, and Angga Pratama. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.2 (2023): 14915-14930.
- [27] Maulida, H. (2023). Upaya Terukur Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Disiplin Dan Pemberian Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 161-169.