



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 4706-4721

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

Ira Maryas Pardede^{1✉}, Darma Manalu², Natalia E.T. Sihombing³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas HKBP Nommensen

Email korespondensi: 1irapardede@gmail.com[✉]

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Koeboraya Bangun Perkasa. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi berganda yang menunjukkan persamaan $Y = 21.859 + 0,430X$ dan berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi karyawan adalah $R = 0,826$ nilai koefisien determinasi (r^2) faktor ini mempunyai nilai sebesar 0,681 atau 68 % sisanya 32 %. dipengaruhi oleh variabel lain dipenelitian ini. Hasil Uji simultan (Uji F) variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) menunjukkan bahwa $F_{hitung} 34,230 > F_{tabel} 3,09$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

Kata kunci: *Budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and motivation on employee performance at PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru. The population in this study were all employees of PT. Koeboraya Bangun Perkasa. The type of research carried out in this research is quantitative descriptive research using multiple regression analysis. Based on the research results, multiple regression results were obtained which showed the equation $Y = 21,859 + 0.430$ influenced by other variables in this study. The results of the simultaneous test (F test) of organizational culture (X1) and motivation (X2) variables show that F_{count} is $34.230 > F_{table}$ 3.09 and the significance value is $0.00 < 0.05$. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that the organizational culture and motivation variables simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

Keyword: *Organizational culture, employee motivation and performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam jurnal (Hidayat, 2019). Kinerja karyawan hal yang harus diperhatikan oleh atasan karena kinerja karyawan dapat disebut dengan modal perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dalam jurnal (Ainanur & Tirtayasa, 2018) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan berbeda beda.

Dalam jurnal (Agustina, 2019) motivasi merupakan pendorong manusia agar bertindak dan berbuat.. Motivasi sangat berpengaruh terutama pada pekerjaan yang mempunyai tingkat kebosanan yang tinggi, diharapkan karyawan agar bekerja keras dan bersemangat untuk melakukan pencapaian kinerja yang tinggi. Terdapat atasan yang baik yang dapat mengarahkan dan mendorong karyawannya ke arah yang lebih baik sehingga Motivasi akan berdampak positif pada kinerja karyawan

PT. Koeboraya Bangun Perkasa yang berada di Jl. Arifin Ahmad Pekanbaru adalah perusahaan bergerak di bidang kontraktor supplier yang menerima proyek penanaman sawit dan penumbangan sawit. Perusahaan ini sebagai vendor penyedia barang yang dituntut untuk menyediakan dengan tepat waktu. Untuk tetap bertahan dalam persaingan PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru harus meningkatkan sumber daya manusia dengan memperhatikan budaya organisasi serta memotivasi karyawan. PT Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru memiliki budaya organisasi dimana menekankan kerja sama tim, menekankan sistem kekeluargaan, menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman yang sudah ditanamkan yang kuat dengan prinsip prinsip yang telah ditetapkan perusahaan dalam

bekerja sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras. Dilakukannya Briefing setiap hari sebelum bekerja setiap hari agar karyawan mendapatkan energi positif sebelum melakukan pekerjaannya.

Untuk mencapai target PT Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru telah berusaha untuk memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa gaji bonus, pengakuan, serta sertifikat. Penguatan budaya organisasi juga telah dilakukan dengan baik, namun masih ada karyawan yang melanggarnya seperti terdapat karyawan yang kurang bergairah saat bekerja atau merasa bosan ketika berada dihadapan komputer sepanjang hari, karyawan yang datang terlambat dari waktu masuk yang telah ditentukan perusahaan, beberapa karyawan juga tidak tepat waktu kembali bekerja setelah istirahat berakhir sehingga perusahaan memberikan punishment atau sanksi bagi karyawan berupa teguran langsung dari atasan bagi karyawan yang melanggarnya

Studi Literatur

Budaya Organisasi

Hofstede (1986) dalam buku Dodi, Nelly, dkk (2022) mengatakan budaya merupakan serangkaian interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi sekompok orang yang berada di lingkungannya.

Robbins dan Judge (2013) dalam Dodi, Nelly, dkk (2022) mengemukakan organisasi adalah suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinyu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007) dalam jurnal (R. Hidayat et al., 2018).

Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan Edison (2016) :¥

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengajarkannya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, terbuka, ramah, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi mutu, efisien dan kualitas

5. Orientasi tim

Anggota melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang 'bergerak' gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama

Motivasi

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi menurut Berelson dan Steiner dalam buku Sunyoto (2015).

Motivasi mempunyai indikator menurut Edison (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Yang termasuk dalam kelompok ini yaitu kebutuhan dasar, seperti makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan ini mencakup semua terhadap lingkungan yang aman, terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan

3. Kebutuhan untuk disukai

Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan maksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Kinerja

Mathis dan Jackson (2012) dalam buku Priansa (2017 : 48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) dalam buku Priansa (2017 : 48) mengatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator kinerja menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Priansa (2017 : 55) yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)

Berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu

2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Berkaitan dengan pertimbangan, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan

3. Kemandirian (*dependability*)

Berkaitan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dengan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain.

4. Inisiatif (*initiative*)

Berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab

5. Adaptabilitas (*adaptability*)

Berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi

6. Kerja sama (*cooperation*)

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dengan orang lain

METODE PENELITIAN

. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sugiyono (2023 : 16) mengatakan metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Koeboraya Bangun Perkasa berjumlah 35 orang.

Sesuai dengan pendapat ahli tersebut maka karena jumlah populasi di PT. Koeboraya Bangun Perkasa berjumlah 35 orang maka, teknik sampel yang digunakan adalah

sampling sensus dengan penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian validitas variabel budaya organisasi (X_1)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian untuk item pernyataan variabel (X_1) budaya organisasi dengan pendekatan koefisien kolerasi untuk nilai $n = 35$ dan $r_{\text{tabel}} = 0,338$ melalui kolerasai pearson yang disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Variabel/Indikator	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi	XI.1	0,671	0,338	VALID
	X1.2	0,696	0,338	VALID
	X1.3	0,649	0,338	VALID
	X1.4	0,364	0,338	VALID
	XI.5	0,733	0,338	VALID
	XI.6	0,587	0,338	VALID
	XI.7	0,553	0,338	VALID
	XI.8	0,628	0,338	VALID
	XI.9	0,639	0,338	VALID
	XI.10	0,733	0,338	VALID
	XI.11	0,671	0,338	VALID
	XI.12	0,711	0,338	VALID
	XI.13	0,702	0,338	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 25, bahwa untuk variabel X_1 dengan jumlah 13 butir pernyataan semuanya valid.

Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Berikut hasil ringkasan pengujian untuk item pernyataan variabel (X_2) motivasi dengan pendekatan koefisien kolerasi untuk nilai $n = 35$ dan $r_{\text{tabel}} = 0,338$ melalui kolerasi yang disajikan pada tabel 2

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi	X2.1	0,543	0,338	VALID
	X2.2	0,643	0,338	VALID
	X2.3	0,681	0,338	VALID
	X2.4	0,667	0,338	VALID
	X2.5	0,655	0,338	VALID
	X2.6	0,689	0,338	VALID
	X2.7	0,398	0,338	VALID
	X2.8	0,501	0,338	VALID
	X2.9	0,602	0,338	VALID
	X2.10	0,628	0,338	VALID
	X2.11	0,725	0,338	VALID
	X2.12	0,673	0,338	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 25, bahwa untuk variabel (X_2) dengan jumlah 12 butir pernyataan semuanya valid. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Yi.1	0,509	0,338	VALID
	Yi.2	0,634	0,338	VALID
	Yi.3	0,620	0,338	VALID
	Yi.4	0,352	0,338	VALID
	Yi.5	0,470	0,338	VALID
	Yi.6	0,526	0,338	VALID
	Yi.7	0,621	0,338	VALID
	Yi.8	0,432	0,338	VALID
	Yi.9	0,436	0,338	VALID
	Yi.10	0,565	0,338	VALID
	Yi.11	0,407	0,338	VALID
	Yi.12	0,414	0,338	VALID

	YI.13	0,590	0,338	VALID
	YI.14	0,453	0,338	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 25, bahwa untuk variabel Y dengan jumlah 14 butir pernyataan semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	12

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel budaya organisasi (X_1) lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai Cronbach Alpha $0,849 > 0,70$ yang berarti instrument penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	13

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel motivasi (X_2) lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai Cronbach Alpha $0,752 > 0,70$, yang berarti instrument penelitian tersebut dinyatakan *reliable* layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	14

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai Cronbach Alpha $0,775 > 0,70$, yang berarti

instrument penelitian ini dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran ini.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat tabel *Kolmogrov-smirnov* dibawah ini.

Tabel 7 Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual		
N		35		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000		
	Std. Deviation	.03425715		
Most Extreme Differences	Absolute	.113		
	Positive	.113		
	Negative	-.107		
Test Statistic		.113		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c		
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.714 ^e		
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.702
		Upper Bound	.725	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

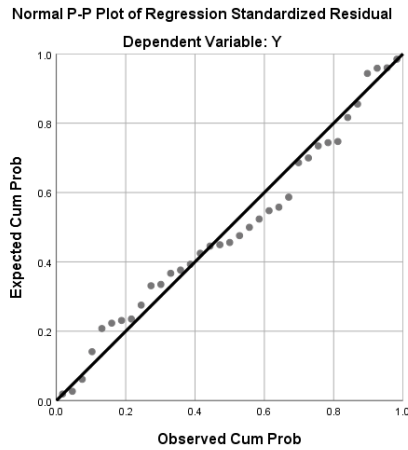
Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan hasil pengamatan uji normalitas dengan pendekatan statistik *Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 7 diatas, maka dapat diketahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat diketahui dengan membandingkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan kriteria pengujian yang dapat dilihat pada tingkat signifikan data. Melihat hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,200 di mana nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikan sebesar 0,05 atau secara sederhana bahwa $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dapat dilihat pada gambar 1 berikut :

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa *normal P-P Plot* menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4.14 :

Tabel 8 Hasil Uji Multikolonieritas

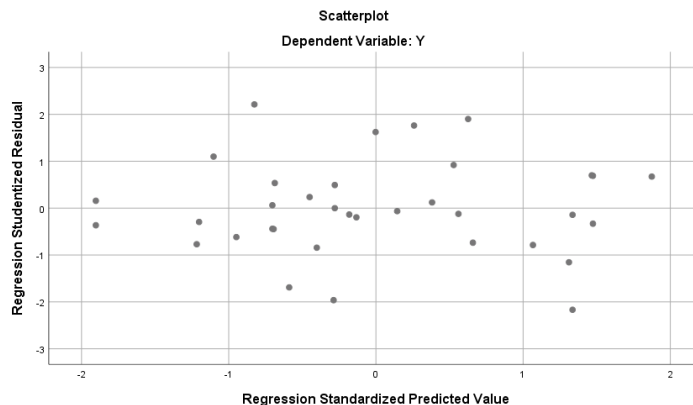
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.859	4.671		4.680	.000		
	Budaya Organisasi	.430	.096	.548	4.472	.000	.664	1.507
	Motivasi	.283	.092	.377	3.077	.004	.664	1.507

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* kedua variabel tersebut > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data tersebar disekitaran angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.859	4.671		4.680	.000
	Budaya Organisasi	.430	.096	.548	4.472	.000
	Motivasi	.283	.092	.377	3.077	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 9 model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 21.859 + 0,430 X_1 + 0,283 X_2 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan :

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 21.859 yang berarti jika variabel independen budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 21.869
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,430 yang berarti setiap kenaikan variabel (X_1) sebesar satuan, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,430. Nilai variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel (X_1) maka semakin tinggi nilai variabel (Y)

3. Nilai Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,283 yang berarti setiap kenaikan variabel (X_2) sebesar satuan, maka peningkatan jumlah kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,283.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.859	4.671		4.680	.000
	Budaya Organisasi	.430	.096	.548	4.472	.000
	Motivasi	.283	.092	.377	3.077	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

1. Uji signifikansi Parsial (Uji t) pada Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian data pada tabel 10 maka diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 4,472 dimana nilai tersebut $> t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.985 Nilai t_{tabel} diperoleh dari df ($n - k = 35 - 3 = 31$) dan t_{tabel} sebesar 2.037. Dan nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) adalah $0,00 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya, budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) pada Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 10 maka diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) sebesar 3.077 dimana nilai tersebut $> t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.037. Dan nilai signifikansi variabel motivasi (X_2) adalah $0,00 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya, motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F yaitu koefisien regresi secara bersama-sama untuk mengkaji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 11

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.138	2	143.069	34.230	.000 ^b
	Residual	133.747	32	4.180		
	Total	419.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan hasil pengujian dari uji simultan (Uji F) pada tabel 4.17 diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 34.230, nilai F_{tabel} diperoleh dari df_1/N_1 ($k-1=3-1=2$) dan df_2/N_2 ($n-k=35-3=32$) dengan nilai $\alpha=5\%$ dan F_{tabel} sebesar 3,09. Dengan nilai signifikansinya adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent yang digunakan. Range nilai dari R^2 adalah 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.18 :

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.681	.662	2.04441

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

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer SPSS 25 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,826, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara keragaman produk dan kualitas pelayanan terhadap peningkatan jumlah nasabah. Nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,681 menunjukkan bahwa variabel keragaman produk (X_1) dan kualitas pelayanan (X_2) dapat menjelaskan variabel peningkatan jumlah nasabah (Y)

sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada diketahui bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru. Dilihat dari hasil uji t dimana antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil nilai thitung 4,472 > ttabel 2.037 dan signifikasinya 0,00 < 0,05. Data ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan" oleh Hendra (2020) menyatakan bahwa Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat diketahui bahwa motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru. Dilihat dari uji t dimana antara variabel motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di dapat nilai $t_{hitung} 3,077 > t_{tabel} 2.037$ dan signifikasinya 0,00 < 0,05. Data ini menunjukkan bahwa motivasi (X₂) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa" oleh Michael & Roy (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penjabaran sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil $F_{hitung} 143,069 > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 yaitu sebesar 0,681 menunjukkan bahwa variabel keragaman produk (X1) dan kualitas pelayanan (X2) dapat menjelaskan variabel peningkatan jumlah nasabah (Y) sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial (Uji t) variabel budaya organisasi (X_1) menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,472 > t_{tabel} 2.037$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.
2. Hasil Uji Parsial (Uji t) variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,077 > t_{tabel} 2.037$ dan signifikasinya $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.
3. Hasil Uji simultan (Uji F) variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) menunjukkan bahwa $F_{hitung} 34,230 > F_{tabel} 3,09$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.
4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai $R Square$ 0,681. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh sebesar 68 % sedangkan sisanya 32 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Agustina, S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1–94.
- Amirullah, & Riati. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(1), 29–36.
- Darmawan, D. 2016. Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.
- Deikme, P. 2013. Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*, 1(3), 980–986.
- Hamali, Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Hidayat, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(juni), 17–27.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Mufarrikoh, Zainatul. 2020. *Statistika Pendidikan*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Pramana, Dodi, dkk. 2022. *Budaya Organisasi*. Medan : Merdeka Kreasi
- Priansa, J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung : CV PUSTAKA SETIA
- Putra, R. S. 2013. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(2), 131–140.
- Siagian, Nalom. 2021. *Statistika Dasar*. Surakarta : Kultura Digital Media
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta,cv
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Wartono, T. 2017. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55.