



Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan

Windi Astuti^{1*}, Fathorrahman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p>Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p>The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at PT Mulia Jasa Indokor in South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative. The sampling technique employed is Slovin sampling, with a sample size of 55 respondents. The data analysis techniques used include statistical analysis with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear tests, multiple linear regression tests, determination coefficient tests, t hypothesis tests, and f hypothesis tests. The results of the study on organizational culture and work motivation on employee performance at PT Mulia Jasa Indokor are shown by the multiple linear regression equation $Y = 4.266 + 0.384 X_1 + 0.514 X_2$. This is evidenced by the simultaneous hypothesis test results, where the calculated F value is greater than the table F value ($39.879 > 2.780$) and is supported by a significance value of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The determination coefficient test results indicate that the variables of organizational culture (X_1) and work motivation (X_2) have a 43.8% influence on employee performance at PT Mulia Jasa Indokor in South Jakarta. Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning there is a proven significant simultaneous influence between organizational culture (X_1) and work motivation (X_2) on employee performance (Y).</p>
<p>Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling slovin yaitu menggunakan sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Jasa Indokor Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 4.266 + 0,384 X_1 + 0,514 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39.879 > 2,780$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 43,8% terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Pada zaman digital sekarang ini, teknologi berkembang secara sangat cepat. Agar bisa mengikuti perubahan itu, perusahaan mesti responsif pada perubahan tersebut. Responsifitas ini bisa didapat melalui Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. SDM adalah bagian paling krusial pada sebuah organisasi. Melalui SDM, organisasi bisa berjalan dan mencapai tujuannya. SDM berperan penting dalam

*Corresponding author.
E-mail: windiass81@gmail.com

menjalankan organisasi dan menentukan arah perusahaan. Perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas, kompeten, profesional, dan memiliki sikap yang baik untuk mencapai tujuannya. SDM yang baik juga meningkatkan nilai perusahaan di mata mitra bisnis. Sehingga, perusahaan mesti menjaga dan mengatur SDM secara baik.

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada SDM yang dimiliki dan dijalankan oleh karyawan yang aktif. Kinerja individu yang baik adalah salah satu kunci sukses organisasi. Namun, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu, tetapi juga oleh sikap karyawan. Perusahaan harus meminimalkan faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan dalam mengelola SDM untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Biasanya, perusahaan memiliki pedoman sikap kerja yang harus diterapkan karyawan. Namun, sikap kerja setiap karyawan berbeda satu sama lain. Sikap adalah evaluasi yang bisa menyenangkan atau tidaklah menyenangkan terhadap objek, individu.

PT Mulia Jasa Indokor adalah perusahaan yang beroperasi di sektor layanan transportasi. Mereka menjadi layanan penyewaan mobil pada pelanggan asal Korea untuk berbagai keperluan seperti kunjungan keluarga, rekreasi, mudik, atau perjalanan antar kota. PT Mulia Jasa Indokor juga menyediakan jasa sopir profesional yang berpengalaman dan memiliki lisensi berkendara.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan kinerja dilaksanakan SDM yang mempunyai ketrampilan, kecakapan, motivasi, serta keperluan. Tiap perusahaan kerap melaksanakan berbagai metode guna memberikan peningkatan performa karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebuah perusahaan bisa mengalami perkembangan serta maju tidaklah sekedar karena aspek permodalan serta strategi bisnis yang kokoh, tetapi juga karena SDM yang memadai. Pada perihal berikut, SDM berarti para pegawai.

Faktor yang memberi pengaruh kinerja pegawai pada PT Mulia Jasa Indokor ialah budaya organisasi yang masih belum optimal. Kebudayaan organisasi adalah ajaran fundamental yang menjadi pedoman sikap, perilaku, dan tindakan semua anggota organisasi. Budaya ini mencakup norma, kepercayaan, tindakan, ajaran pokok, serta pola tindakan bersama pada organisasi. Kebudayaan organisasi amat mempengaruhi tindakan anggota perusahaan dikarenakan nilai tersebut menjadi acuan perilaku mereka. Misalnya, jika perusahaan memiliki aturan ketat tentang disiplin seperti cara memakai pakaian, komunikasi, ketepatan pada waktunya melalui hukuman tegas jika dilanggar, sehingga anggota perusahaan akan menjadi disiplin, rapi, beretika, dan tepat waktu.

Selain budaya organisasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah kesediaan guna berupaya sebaik mungkin demi mencapai target organisasi, yang terpengaruh kesanggupan guna memenuhi keperluan individual. Pegawai akan termotivasi jika target perusahaan dilandaskan pada keperluan serta kebutuhan mereka. Peran motivasi adalah untuk meningkatkan hasrat dan keinginan pegawai. Jadi, meningkatkan semangat kerja seseorang selalu berkaitan dengan usaha memotivasi mereka, yang harus memahami kebutuhan manusia. Oleh karena itu, manajemen perusahaan, terutama atasan atau pemimpin, perlu memperhatikan dan memantau motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Atasan memainkan peran penting saat memimpin pegawai dikarenakan kinerja ialah perolehan daripada komunikasi antar motivasi kerja, kesanggupan, serta kesempatan. Motivasi harus mendorong semangat kerja individu dalam mencapai tujuan terkhusus. Sehingga, motivasi amat krusial dikarenakan berkaitan dengan keperluan individual yang wajib selaras terhadap target organisasi. Keperluan dasar tidaklah terlepas dari keperluan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan. Untuk menciptakan kondisi yang baik, diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja setiap karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:37) adalah "sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi". Menurut Luthans (2018:278) "budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut". Menurut Robbins & Coulter (2012:51) "Budaya organisasi merupakan

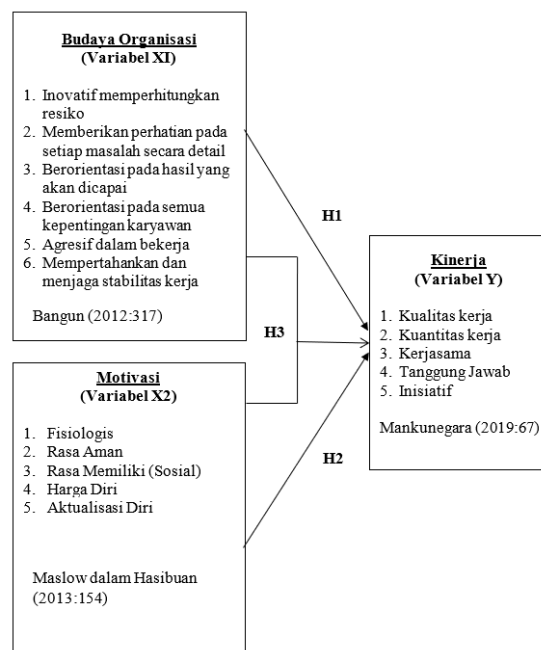
suatu prinsip, nilai, tradisi maupun sikap dimana hal tersebut dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak”.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2015). Michel J. Jucius menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Mangkunegara, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Menurut Notoatmodjo dalam (Kurniasari, 2018) “*Performance is an output drive from processes, human or otherwise*” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indokor di Jakarta Selatan
 H2: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indokor di Jakarta Selatan
 H3: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Indokor di Jakarta Selatan

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian, ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017:29) “deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Penelitian ini dilaksanakan di PT Mulia Jasa Indokor Alamat: Wijaya Grand Centre, Ruko, Blok F41, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160.

Berdasarkan hal tersebut populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 120 karyawan pada tahun 2023. Dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.030	3.934		3.820	.000
	Budaya Organisasi	0.630	0.098	0.662	6.430	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan proses hitung regresi dalam tabel 1 tersebut, sehingga didapatkan persamaan regresi $Y = 15,030 + 0,630 X_1$. Berdasarkan persamaan tersebut, sehingga bisa diambil kesimpulan: Hasil konstanta sejumlah 15,030 dimaknai bahwasanya apabila variabel budaya organisasi (X1) tidaklah terdapat, sehingga sudah ada hasil kinerja karyawan (Y) sejumlah 15,030 poin. Hasil koefisien regresi budaya organisasi (X1) sejumlah 0,630 dimaknai apabila konstanta konsisten, serta tidaklah terdapat perubahan dalam variabel motivasi kerja (X2), sehingga tiap perubahan 1 unit dalam variabel budaya organisasi (X1) dapat menyebabkan adanya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,630 poin.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.319	4.211		2.450	.018
	Motivasi Kerja	0.743	0.104	0.699	7.120	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan proses hitung regresi dalam tabel 2 tersebut, sehingga didapatkan persamaan regresi $Y = 10,319 + 0,743 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, sehingga bisa diambil kesimpulan di bawah ini. Hasil konstanta sejumlah 10,319 dimaknai bahwasanya apabila variabel motivasi kerja (X2) tidaklah terdapat, sehingga sudah ada hasil kinerja karyawan (Y) sejumlah 10,319 poin. Hasil koefisien regresi motivasi kerja (X2) sejumlah 0,743 dimaknai apabila konstanta sama, serta tidaklah terdapat perubahan dalam variabel motivasi (X1), sehingga tiap perubahan 1 unit dalam variabel motivasi kerja (X2) dapat menyebabkan adanya perubahan dalam kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,743 poin.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.266	4.043		1.055	0.296
	Budaya Organisasi	0.384	0.098	0.404	3.918	.000
	Motivasi Kerja	0.514	0.109	0.484	4.693	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan analisa proses hitung regresi dalam Tabel 4.16 tersebut, sehingga didapatkan persamaan regresi $Y = 4.266 + 0,384 X_1 + 0,514 X_2$. Menurut persamaan tersebut, sehingga bisa diambil kesimpulan di bawah ini:

- 1) Hasil konstanta sejumlah 4.266 dimaknai bahwsanya apabila variabel budaya organisasi (X1) serta motivasi kerja (X2) tidaklah terdapat, sehingga sudah ada hasil kinerja karyawan (Y) sejumlah 4.266 poin.
- 2) Hasil budaya organisasi (X1) 0,384 dimaknai apabila konstanta sama, serta tidaklah terdapat perubahan dalam variabel motivasi kerja (X2), sehingga tiap perubahan 1 unit dalam variabel budaya organisasi (X1) dapat menyebabkan adanya perubahan dalam kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,384 poin.
- 3) Hasil motivasi kerja (X2) 0,514 dimaknai apabila konstanta tetap, serta tidaklah terdapat perubahan dalam variabel budaya organisasi (X1), sehingga tiap perubahan 1 unit dalam variabel motivasi kerja (X2) dapat menyebabkan adanya perubahan dalam kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,514 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan proses uji dalam Tabel 4 tersebut, didapatkan hasil koefisien korelasi sejumlah 0,662 maksudnya kedua variabel mempunyai tingkatan korelasi yang kuat sedang.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan proses uji dalam Tabel 5 tersebut, didapatkan hasil koefisien korelasi sejumlah 0,699, maksudnya kedua variabel mempunyai tingkatan korelasi yang sangat sedang.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.778 ^a	.605	.590	4.37134	.605	39.879	2	52	.000

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

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut Tabel 6 tersebut, didapatkan hasil koefisien korelasi sejumlah 0,778 maksudnya variabel budaya organisasi serta motivasi kerja mempunyai korelasi yang sangat sedang pada kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	0.438	0.428	5.16601
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut hasil pengujian dalam tabel 7, didapatkan perolehan koefisien determinasi sejumlah 0,438 hingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel budaya organisasi memberi pengaruh pada variabel kinerja pegawai sejumlah 43,8%. Adapun sisanya sejumlah $(100-43,8\%) = 56,2\%$ terpengaruh oleh aspek lainnya.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	0.489	0.479	4.92761
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan proses uji dalam tabel 8 tersebut, didapatkan perolehan koefisien determinasi sejumlah 0,489 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel motivasi kerja memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sejumlah 48,9% adapun sisanya sejumlah $(100 - 48,9\%) = 51,1\%$ terpengaruh aspek lainnya.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.590	4.37134
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan proses uji dalam Tabel 9, didapatkan hasil Koefisien determinasi sejumlah 0,605, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel budaya organisasi serta motivasi kerja memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sejumlah 60,5%. Adapun sisanya sejumlah $(100-60,5\%) = 39,5\%$ dipengaruhi oleh aspek lainnya yang tidaklah dilaksanakan penelitian oleh penulis.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.030	3.934		3.820	.000
	Budaya Organisasi	.630	.098	.662	6.430	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan proses uji dalam tabel 10 didapatkan hasil t_{hitung} 6,430 melalui tingkatan signifikansi sejumlah 0,000 hasil tersebut tidak melebihi 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,430 > 2,006$ artinya H_0 ditolak serta H_1 diterima, pada perihal menunjukkan bahwasanya ditemukan pengaruh signifikansi antar budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mulia Jasa Indokor Jakarta Selatan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.319	4.211		2.450	.018
	Motivasi Kerja	.743	.104	.699	7.120	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Menurut perolehan proses uji dalam tabel 11 didapatkan nilai hasil t_{hitung} 7,120 melalui tingkatan signifikansi sejumlah 0,000 berikut tidaklah melebihi 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,120 > 2,006$ artinya H_0 ditolak serta H_2 diterima, perihal berikut menunjukkan bahwasannya ditemukan pengaruh signifikansi antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mulia Jasa Indokor Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524.061	2	762.030	39.879	.000 ^b
	Residual	993.648	52	19.109		
	Total	2517.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Menurut hasil tabel 12 tersebut menunjukkan hasil F_{hitung} sejumlah 39.879. Serta hasil signifikansi sejumlah 0,000. Hingga bisa diambil kesimpulan antar budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan bersamaan memberi pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan (Y), ditunjukkan melalui hasil F_{hitung} $39.879 > F_{tabel}$ 2,780 serta hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ Sehingga bisa disimpulkan H_0 ditolak H_3 diterima.

Pembahasan Penelitian

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

Menurut perolehan analisa data data penelitian penulis, didapatkan hasil persamaan regresi $Y = 15,030 + 0,630 X_1$ Hasil koefisien korelasi sejumlah 0,662. Maksudnya kedua variabel memiliki tingkatan korelasi yang sedang. Hasil determinasi ataupun kontribusi pengaruh sejumlah 0,438 ataupun sejumlah 43,8%. Adapun sisanya sejumlah 56,2 % terpengaruh aspek lainnya. Pengujian hipotesis didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun ($6,430 > 2,006$). Sehingga H_0 ditolak serta H_1 diterima. Maksudnya ditemukan pengaruh signifikansi dengan individual antar budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mulia Jasa Indokor Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut perolehan analisa data penelitian penulis, didapatkan hasil persamaan regresi $Y = 10,319 + 0,743 X_2$. Hasil koefisien korelasi sejumlah 0,699. Maksudnya kedua variabel memiliki tingkatan korelasi yang sedang. Hasil determinasi ataupun kontribusi pengaruh 0,489 ataupun sejumlah 48,9%. Adapun sisanya sejumlah 51,5% terpengaruh aspek lainnya. Pengujian hipotesis didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun ($7,120 > 2,006$). Sehingga H_0 ditolak serta H_2 diterima. Maksudnya ditemukan pengaruh signifikansi dengan parsial antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mulia Jasa Indokor Jakarta Selatan.

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

Menurut perolehan studi dalam topik studi yang peneliti laksanakan, menampilkan bahwasanya budaya organisasi (X1) serta motivasi kerja (X2) memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan (Y) melalui didapatkan persamaan regresi $Y = 4.266 + 0,384 X_1 + 0,514 X_2$. Hasil koefisien korelasi ataupun tingkat pengaruh antar variabel bebas dan variabel dependen didapatkan sejumlah 0,778. Maksudnya memiliki korelasi yang sedang. Hasil koefisien determinasi ataupun sumbangsih pengaruh dengan bersamaan sejumlah 60,5% adapun sisanya sejumlah 39,5% terpengaruh aspek lainnya. Pengujian hipotesis didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $(39.879 > 2,780)$. Sehingga H_0 ditolak serta H_3 diterima. Maksudnya ditemukan pengaruh signifikansi dengan bersamaan antar budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mulia Jasa Indokor Jakarta Selatan

5. PENUTUP

Menurut perolehan studi serta pembahasan terkait pengaruh budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mulia Jasa Indokor. Seperti yang sudah dijelaskan, sehingga studi berikut bisa disimpulkan:

1. Ditemukan pengaruh signifikansi dengan individual antar variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditampilkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,030 + 0,630 X_1$ Perihal berikut ditunjukkan melalui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $(6,430 > 2,006)$.
2. Ditemukan pengaruh signifikansi dengan individual antar variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditampilkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,319 + 0,743 X_2$. X1 Perihal berikut ditunjukkan melalui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $(7,120 > 2,006)$.
3. Ditemukan pengaruh signifikansi dengan bersamaan antar variabel budaya organisasi (X1) serta motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan persamaan regresi linier berganda $Y = 4.266 + 0,384 X_1 + 0,514 X_2$. Serta pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(39.879 > 2,780)$ hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. perihal itu dikuatkan melalui probability signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maksudnya ditemukan pengaruh signifikansi dengan bersamaan antar budaya organisasi (X1) serta motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 990–1001.
- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 990–1001.
- Arifin Noor, Z. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuang)*.
- Arifin Noor, Z. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuang)*.
- Coulter, Robbins. (2017). *Manajemen* Jilid 2 Edisi 13. Erlangga
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, L. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari sulaksono. 2019. *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublis
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1-12.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Muslimat, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Nurhayati, R. Supromo Eti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yarma Widya:
- Nursyirwan, V., & Pamulang, U. (2020). Nursyirwan (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. September.
- Nursyirwan, V., & Pamulang, U. (2020). Nursyirwan (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. September.
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43-54
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43-54.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Robbins, & J. (2017). Perilaku Organisasi, Edisi keenambelas (alih bahasa Ratna S. & Febriealla). Jakarta: Salemba Empat.
- Sagiyono. (2015). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kenca Prenada Media
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo (2020), Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers