



# Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan

Silvi Zahrotun Noviana <sup>1\*</sup>, Yusran Daeng Matta <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (10-04-2024) Revised (10-05-2024) Accepted (14-05-2024)</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study is to determine the effect of Work Motivation partially on Employee Performance at PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan, To determine the effect of Organizational Culture partially on Employee Performance at PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. To determine the effect of Work Motivation and Organizational Culture simultaneously on Employee Performance at PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 65 employees, sampling can use saturated samples so the sample is 65 employees. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test, The results of the study indicate that Work Motivation (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation <math>Y = 7.463 + 0.661 X_1</math> and the determination coefficient value has a contribution of 58.5% and the hypothesis test obtained a value of <math>t_{count} &gt; t_{table} (9.421 &gt; 1.669)</math> with a significance of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. Organizational Culture (X2) partially has a positive and significant effect on performance with the regression equation <math>Y = 7.463 + 0.576 X_2</math> and the determination coefficient value has a contribution of 59.5% and the hypothesis test obtained a value of <math>t_{count} &gt; t_{table} (9.613 &gt; 1.699)</math> with a significance of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. Work Motivation and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation <math>Y = 7.463 + 0.661 X_1 + 0.576 X_2</math>, the coefficient of determination has a contribution of 67.1%, and the hypothesis test obtained the <math>F_{count} &gt; F_{table}</math> or <math>66.371 &gt; 3.14</math> with a significance of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. So it can be said that Work Motivation (X1), Organizational Culture (X2) and simultaneously have an effect on Employee Performance (Y).</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan , Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 65 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampel jenuh maka sampel adalah berjumlah 65 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 7,463 + 0,661 X_1</math> dan nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel} (9,421 &gt; 1,669)</math> dengan signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi <math>Y = 7,463 + 0,576 X_2</math> dan nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,5% dan uji</p>

\*Corresponding author.  
E-mail: silvizahrotun47@gmail.com (First Author)

hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,613 > 1,699$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,463 + 0,661 X_1 + 0,576 X_2$ , nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,1%, dan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $66,371 > 3,14$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



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

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang pesat, menciptakan tantangan yang semakin kompleks dalam dunia bisnis. Peningkatan pesat ini tidak hanya memberikan peluang bagi perusahaan untuk berkembang, tetapi juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi kondisi ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki perencanaan yang matang, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini karena karyawan sebagai unsur manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kemampuan individu-individu yang ada di dalamnya. Setiap organisasi atau lembaga digerakkan oleh individu yang memiliki peran sentral dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memerhatikan faktor ini agar dapat memaksimalkan potensi yang ada pada setiap karyawan. Sebagai salah satu aset terpenting, karyawan berperan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien.

Namun, sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian, tetapi yang lebih penting adalah karyawan yang memiliki semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja. Karyawan yang terampil dan memiliki kemampuan, jika tidak dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi, tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, karyawan yang terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi, akan memberikan dampak positif yang besar bagi organisasi. Sayangnya, tidak semua karyawan memenuhi harapan perusahaan dalam hal keterampilan maupun semangat kerja. Terkadang, meskipun karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, semangat kerja yang rendah tetap menjadi kendala bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Keberadaan teknologi yang semakin berkembang juga memberikan dampak signifikan terhadap dunia industri, termasuk industri percetakan. Dahulu, industri percetakan terbatas pada pencetakan buku dan koran dengan kualitas yang masih rendah dan kurang inovatif. Namun, dengan hadirnya mesin cetak digital dan teknologi terbaru di Indonesia, dunia percetakan mengalami perubahan besar. Mesin cetak digital memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan berbagai materi kreatif, seperti kemasan produk yang unik dan desain grafis yang menarik. Perkembangan teknologi ini tentunya turut berpengaruh pada kualitas cetakan yang semakin meningkat, dengan warna yang lebih cerah dan tampilan yang lebih profesional.

PT. Transkom Integrasi Mandiri yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjadi percetakan yang dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya. Dalam mencapai tujuan tersebut, PT. Transkom Integrasi Mandiri berusaha untuk melayani konsumen dengan memenuhi ketentuan dan kebutuhan mereka secara tepat. Salah satu langkah penting yang harus diambil perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini harus mampu memenuhi berbagai peraturan dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja bisa berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, dari organisasi tempat karyawan bekerja, maupun faktor eksternal lainnya. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi motivasi adalah sikap dan tingkah laku karyawan yang tercermin dalam budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang positif dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi kerja, menurut Utina et al. (2023), adalah perangsang yang mendorong keinginan seseorang untuk bekerja dengan tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri karyawan yang ingin mencapai tujuan atau kepuasan tertentu. Motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha mencapai hasil yang maksimal. Hal ini sangat berhubungan dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Siregar et al. (2020) menjelaskan bahwa budaya kerja mencakup sistem kerja yang berasal dari pimpinan atau rekan kerja dan dipengaruhi oleh pandangan hidup yang dianut oleh setiap individu di dalam organisasi. Budaya organisasi yang sehat dapat membuat karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dalam menjalankan tugas mereka. Ketika budaya organisasi di suatu perusahaan baik, maka karyawan akan merasa dihargai, dan hal ini akan meningkatkan semangat kerja mereka. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat enam nilai utama dalam budaya organisasi perusahaan ini, yang disebut dengan nilai AKHLAK: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini diharapkan dapat membentuk karakter karyawan yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki integritas tinggi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Namun, meskipun nilai-nilai tersebut telah diterapkan, masih terdapat tantangan dalam penerapannya di lapangan. Ketidakterseragaman dalam budaya organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.

Selain itu, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Kinerja yang baik akan membawa perusahaan pada pencapaian yang lebih tinggi. Firjatullah et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan harus selalu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang buruk, di sisi lain, dapat menghambat kemajuan perusahaan dan berpotensi menyebabkan kerugian. Hasil survei yang dilakukan juga menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam kinerja karyawan. Berdasarkan data, meskipun terdapat beberapa area yang menunjukkan kinerja yang cukup baik, seperti komitmen terhadap jam kerja, masih banyak area lain yang membutuhkan perhatian. Misalnya, dalam hal kualitas pekerjaan, hanya 60% responden yang merasa bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan mereka, dan hanya 47% yang menjaga ketepatan waktu dengan baik.

PT. Transkom Integrasi Mandiri menghadapi permasalahan terkait motivasi dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di perusahaan ini, ditemukan bahwa tidak semua karyawan merasakan manfaat dari program motivasi yang ada. Sebagai contoh, karyawan yang bekerja dengan status kontrak tidak dapat menikmati beberapa tunjangan yang diberikan kepada karyawan tetap. Hal ini tentu saja mempengaruhi motivasi kerja mereka. Dalam perusahaan ini, beberapa jenis motivasi kerja yang diberikan antara lain BPJS, tunjangan hari raya, upah lembur, dan pelatihan kerja. Namun, tidak semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama, sehingga menurunkan semangat kerja mereka.

Secara keseluruhan, PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan menghadapi beberapa masalah yang perlu segera diatasi, terutama terkait dengan motivasi kerja dan budaya organisasi. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal. Untuk itu, perusahaan harus lebih memperhatikan aspek motivasi dan budaya organisasi, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Jika masalah-masalah ini tidak segera ditangani, perusahaan berisiko mengalami penurunan kinerja dan bahkan kemunduran dalam persaingan industri.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Jufrizen & Sitorus (2021), motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang di amanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno dalam Yunita (2023) motivasi berasal dari interaksi seseorang dalam situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh sebab itulah terdapat perbedaan dalam hal kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Motivasi juga merupakan salah satu hal yang sangat penting di samping kemampuan karyawan terhadap kehidupan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

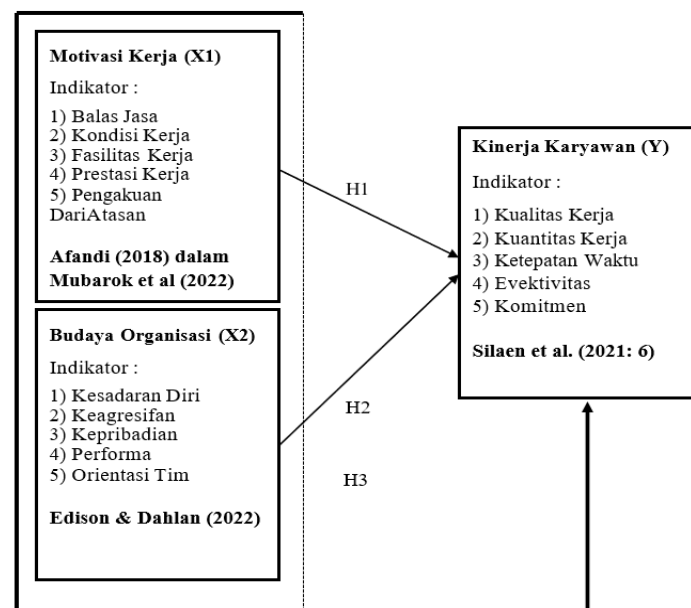
### **Budaya Organisasi**

Menurut Sulaksono (2019: 4) "Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi".

Santoso & Dyah (2023: 3) Budaya organisasi merupakan pemahaman bersama seluruh anggota organisasi. Lubis & Hanum (2020) juga menyatakan budaya organisasi adalah suatu skema terbentuk dari pengalaman terkait etika yang kemudian disempurnakan oleh organisasi. Menurut John M. Ivancevich dalam (putri et al, 2022) definisi Budaya Organisasi menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah berjalan relatif baik buat dipercaya valid & sang lantaran itu, buat diajarkan pada anggota baru menjadi cara buat berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yg dihadapinya. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai- nilai yang sama.

### Kinerja Karyawan

(Farisi et al., 2020) "Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja karyawan menggunakan tanggung jawab kerja untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan." Menurut Mangkunegara (2013), dalam (Purnama et al., 2022), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif, yang dilakukan pegawai selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Wahyu et al., 2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2020) Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelolah motivasi karyawan dalam bekerja agar salah satu fokus pada tujuan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan.
- H2 : Organisasi Budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan
- H3 : Motivasi Kerja dan Organisasi Budaya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan

### 3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021: 44) yaitu "Penelitian yang

bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan, yang terletak di Jalan Taman Tekno BSD Sektor XI No A1/25,, Setu, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314. Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada PT. Transkom Integrasi Mandiri yang berjumlah 65 orang karyawan, dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. 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). Menurut Duwi Priyatno (2020:134) uji regresi linier berganda yaitu menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,545	5,772		1,827	,072
	motivasi kerja	1,170	,124	,765	9,421	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,545$  dan  $X1 = 1,170$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 10,545 diartikan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,545 *point*. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 1, 170 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Budaya Organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,170 *point*.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,592	4,721		4,150	,000
	budaya organisasi	,975	,101	,771	9,613	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 19,592$  dan  $X2 = 0,975$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 19,592 diartikan bahwa jika Budaya Organisasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,592 *point*. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,975 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Motivasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,170 *point*.

##### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,463	5,144		1,451	,152
	motivasi kerja	,661	,161	,432	4,117	,000
	budaya organisasi	,576	,133	,456	4,341	,000

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,463 + 0,661X_1 + 0,576X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,463 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 7,463 *point*.
- Nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ) 0,661 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,661 *point*.
- Nilai Budaya Organisasi ( $X_2$ ) 0,576 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan secara parsial pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,576 *point*.

**Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial Antara  $X_1$  Terhadap  $Y$ : Correlations**

		motivasi kerja	kinerja
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

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

Sumber: hasil output SPSS versi 25(2024)

Berdasarkan hasil diatas pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,765 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial Antara  $X_2$  Terhadap  $Y$ : Correlations**

		budaya organisasi	kinerja
budaya organisasi	Pearson Correlation	1	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

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

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil diatas pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,771 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Simultan antara  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$ : Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 <sup>a</sup>	,682	,671	3,765

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, motivasi kerja

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil diatas pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,682 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi :

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 Terhadap Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,578	4,264

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R = 0,765 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,585 yang artinya variabel motivasi kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X2 Terhadap Y:**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,588	4,214

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R = 0,771 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,595 yang artinya variabel budaya organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 dan X2 Terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 <sup>a</sup>	,682	,671	3,765

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, motivasi kerja

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,682 maka variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 68,2% dan artinya ada 31,8% itu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)**

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,545	5,772		1,827	,072
	motivasi kerja	1,170	,124	,765	9,421	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (9,421 > 1,998 ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Transkom Integrasi Mandiri.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) X2 Terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,592	4,721		4,150	,000
	budaya organisasi	,975	,101	,771	9,613	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (9,613 > 1,998 ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Transkom Integrasi Mandiri.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) X1 dan X2 Terhadap Y :**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1881,190	2	940,595	66,371	,000 <sup>b</sup>
	Residual	878,657	62	14,172		
	Total	2759,846	64			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, motivasi kerja

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (66,371 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis , diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,463 + 0,661 X1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,765 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,585 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau (9,421 > 1,998) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Transkom Integrasi Mandiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syarah Amelia dan Mahendra Fakhri (2016:126), berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro". Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

#### Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis , diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,463 + 0,576 X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,595 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau (9,613 > 1,998) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Transkom Integrasi Mandiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sunarsi & Yuliani (2019: 21), berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang Tangerang". Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

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

Berdasarkan hasil analisis , diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,463 + 0,661 X1 + 0,576 X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,671 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,1% sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk hasil uji hipotesis simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (66,371 > 3,15) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Transkom Integrasi Mandiri. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Nauw & Retawati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. grapari telkomsel palangkaraya” Yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $9,421 > 1,998$ ) dan  $\rho$  value yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan hasil t hitung ( $9,613 > 1,998$ ) dan  $\rho$  value ( $0,000 < 0,05$ ). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mencapai 59,5%. Secara simultan, motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi bersama sebesar 68,2%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127. <https://doi.org/10.55281/jcb.v10i2.152>
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Bandari, A. S. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambuta. Skripsi. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Debi, S. A., & Matta, Y. D. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. ALFAMART WILAYAH PAMULANG, TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3375-3387.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, H. (2020). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Kampar. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Follet, M. P. (2020). *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fortuna, D. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung. Universitas Pasundan.
- Galuh, C., & Ratnasih, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangunbina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2704-2712.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 17-35.
- 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.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Sintesa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (hal. 841–856).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 181-190.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (10 ed.)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14 ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nauw, E., & Retawati, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grapari Telkomsel Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(2), 106–115. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i2.2715>
- Nazir, M. (2021). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Rozarie.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 1–13.
- Santoso, R. W., & Dyah, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Bismar Kota Surabaya. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 1–16.
- Siregar, M. A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1–16.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2663>
- Supardi. (2015). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarto, F. X., & Koeshartono, K. (2009). *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Utina, D. A., Hatidja, S., Mariana, L., & Junaidin, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kabupaten Gowa. *Seiko: Journal of Management & Business*, 6(1), 364–374.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Yunita, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur). *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*