

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PENDOPO MAKMUR CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Agung Muh Wisnu Pratama¹, Dodi Prasada²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jakarta of Academic Foundation

Email: agungwisnu789@gmail.com¹, dosen02454@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the Influence of Motivation and Organizational Culture on work performance at PT. Makmur Hall.*

Methods. *This study uses a quantitative method. The research population is all employees of PT. Pendopo Makmur totaled 56 people, and the sample used was the entire population. The data analysis methods used include simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test, and simultaneous F test.*

Result. *The results of the study show that: (1) Partially, there is a positive and significant influence between Motivation and Work Performance, as evidenced by the tcal value of 3.891. > t table 2.00488 with a significance of 0.000 < 0.05. And the simple linear regression equation $Y = 1.264 + 0.957 X_1$. Then the value of the coefficient of correlation of the motivation variable (X_1) is 0.752. (2) Partially, organizational culture also has a positive and significant effect on Work Performance, which is shown by a tcal value of 6.068 > ttable 2.00488 with a significance of 0.000 < 0.05. And the simple linear regression equation $Y = 4.965 + 0.883 X_2$, the correlation value is 0.883, the determination coefficient is 67%. (3) Simultaneously, Motivation and organizational culture have a positive and significant effect on Work Performance, which is shown by the multiple linear regression equation $Y = 3.747 + 0.466 X_1 + 0.617 X_2$ with a correlation coefficient value of 0.862 and a determination coefficient of 74.3%, as well as a Fcal value of 76.751 > F table 3.17 with a significance level of 0.000 < 0.05.*

Implication. *The implications of motivation and organizational culture have a positive and significant impact on the work performance at PT. Pendopo Makmur. Therefore, the company must be able to synergize in increasing employee motivation so that their work performance improves and becomes a culture within the company to remain consistent for the company's progress.*

Keywords. *Motivation, Organizational Culture, Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Pendopo Makmur.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pendopo Makmur berjumlah 56 orang, dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi tersebut. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji F simultan.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja, yang dibuktikan dari nilai thitung 3,891. > t tabel 2,00488 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,264 + 0,957X_1$. Kemudian nilai koefisien korelasi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,752. (2) Secara parsial, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, yang ditunjukkan dengan nilai thitung 6,068 > t tabel 2,00488 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,965 + 0,883X_2$, nilai korelasi sebesar 0,883, koefisien determinasi sebesar 67%. (3) Secara simultan, Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 3,747 + 0,466X_1 + 0,617X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,862 dan koefisien determinasi sebesar 74,3%, serta nilai Fhitung 76,751 > Ftabel 3,17 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Implikasi. Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja yang terdapat pada PT. Pendopo Makmur sehingga pihak perusahaan harus dapat bersinergi dalam meningkatkan motivasi karyawan agar prestasi kerjanya meningkat dan menjadi budaya dalam perusahaan untuk tetap konsisten untuk kemajuan perusahaan.

Kata Kunci. Motivasi, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan profesi utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan Tujuan Kerja untuk bekerja lebih rajin

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan Tujuan Kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan Tujuan Kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu professional kelompok yang dilayani organisasi. Signifikan tugas seringkali tidak pasti di organisasi – organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan – tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan itu pada profesi tertentu. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya adalah budaya organisasi. Budaya perusahaan bersifat sangat profesional dan mempengaruhi profesi keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Budaya mampu mengumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Pada dasarnya, budaya perusahaan menjelma dalam berbagai wujudnya dan karenanya bisa mendukung atau menghambat perubahan. Adapun salah satu perubahan akibat adanya budaya organisasi adalah prestasi kerja karyawan. Budaya organisasi bisa berbeda - beda dalam derajat kekuatannya. Budaya kuat menunjukkan dipahaminya bersama perspektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan, dan disepakati profesi besar anggota organisasi. Sebaliknya, budaya lemah mengimplikasikan tidak adanya budaya berpengaruh yang dominan, di dalam organisasi ada beberapa budaya yang mungkin saling bertentangan satu sama lain. Budaya organisasi tidak saja berbeda karakter strukturnya, namun berbeda pula dalam sikap dan kepercayaan yang mendasari orang-orang yang bekerja di dalamnya, masing-masing disebut sebagai budaya segmentalis dan budaya profesional.

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaturannya pada semua tingkatan profesi budaya memanasifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka.

PT. Pendopo Makmur adalah Perusahaan yang bergerak di bidang jasa Desain and Build dengan pengalaman lebih dari 25 tahun dan telah menjadi salah satu Perusahaan yang berskala Nasional dengan cakupan pekerjaan di seluruh daerah Indonesia dari sabang sampai merauke. Beralamat di Jl. Perintis No. 7B Pisangan Kel. Ciputat Timur – Tangerang Selatan.

Visi misi yang dibangun oleh PT Pendopo Makmur adalah Menjadi Partner membangun dunia profesi ada dengan profesionalitas dan kearifan lokal serta tetap menjunjung keindahan dan kebersihan lingkungan.

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukan sesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, baik dari diri kita sendiri maupun dari hal atau orang lain. Motivasi juga sangat diperlukan oleh seorang karyawan baik materi maupun non materi yang diperlukan untuk melakukan segala aktivitasnya dalam keseharian. Selain itu Motivasi juga dapat menjadi sumber tenaga bagi kita dalam melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan observasi awal, Motivasi kerja pada PT. Pendopo Makmur masih kurang baik. Hal ini terindikasi dari pengawasan hasil kerja yang kurang baik dan karyawan yang tidak memperhatikan jam masuk kerja selain itu banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga prestasi kerja karyawan menjadi menurun. Dari wawancara yang peneliti lakukan terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja menjadi kurang maksimal seperti kurangnya kedekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi karyawan hanya timbul dari diri karyawan sendiri, ini membuat sering terjadinya perbedaan pendapat dan kesalahpahaman antar karyawan. Sehingga mengakibatkan prestasi kerja menjadi menurun. Oleh sebab itu adanya evaluasi kinerja serta pembinaan kerja dari perusahaan sangat diperlukan agar prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut meningkat.

Pada tahun 2021, terdapat 30 karyawan tetap, dengan target kenaikan jabatan untuk 5 karyawan. Dari target tersebut, hanya 3 karyawan yang berhasil dipromosikan, sedangkan 2 karyawan lainnya tidak terealisasi, sehingga pencapaian target hanya mencapai 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian target belum tercapai, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal perusahaan.

Pada tahun 2022, jumlah karyawan tetap meningkat menjadi 33 orang. Target kenaikan jabatan tetap 5 karyawan, namun pencapaian yang terealisasi tetap sama seperti tahun sebelumnya, yaitu 3 karyawan, dan 2 karyawan lainnya tidak terealisasi. Pencapaian target tetap di angka 60%. Faktor yang menyebabkan pencapaian target tidak berubah kemungkinan terkait dengan kondisi atau kualifikasi yang belum sesuai dengan persyaratan untuk kenaikan jabatan.

Pada tahun 2023, jumlah karyawan tetap kembali meningkat menjadi 37 orang. Target kenaikan jabatan tetap pada 5 karyawan, namun pencapaian yang terealisasi mengalami peningkatan, yakni mencapai 4 karyawan, sementara hanya 1 karyawan yang tidak terealisasi. Dengan demikian, pencapaian target meningkat menjadi 80%, mendekati target yang diinginkan. Peningkatan ini dapat disebabkan oleh adanya perbaikan dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan, atau peningkatan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Kondisi yang telah diuraikan diatas, akan berdampak pada prestasi kerja karyawan PT. Pendopo Makmur. Selain Motivasi Kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan oleh manajemen. Meskipun budaya organisasi tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar tercipta budaya organisasi yang baik dan kondusif agar Prestasi Kerja Karyawan meningkat.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di PT. Pendopo Makmur, dapat dilihat dari fenomena bahwa Hal ini terindikasi dari pengawasan hasil kerja yang kurang baik sehingga Prestasi Kerja Karyawan menjadi rendah.

Budaya organisasi disini masih kurang baik dan kurang mendukung terhadap karyawan. hal diatas tentunya dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang mana budaya organisasi

yang baik akan sangat berpengaruh pada performa suatu perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian di perusahaan ini, bahwa Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pendopo Makmur terbilang baik tetapi masih bisa ditingkatkan. Hal ini terindikasi dari aspek penilaian prestasi kerja yang masih harus ditingkatkan sehingga membuat Prestasi Kerja Karyawan bisa mencapai kategori sangat baik.

Pada penilaian aspek hasil kerja mempunyai hasil rata-rata 85 yang di peroleh dari penjumlahan skor akumulasi pada hasil kerja di bagi dengan banyak nya jumlah kolom bobot KPI yang tersedia, contoh penghitungan skor akumulasi hasil kerja yaitu, $9 + 8,8 + 7,8 = 25,6$ kemudian dibagi tiga dari jumlah bobot KPI yang mempunyai bobot nilai 10 sebanyak 3 kolom yaitu $25,6 : 3 = 8,53$ lalu di kali 10 menjadi 85,3 atau di genapkan menjadi 85 dengan mengacu pada tabel 1.4 sebagai nilai indikator dengan kategori Baik (B) yang berada diantara nilai 81-90.

Kemudian pada penilaian aspek non teknis yaitu sebesar 78 dengan mengacu pada tabel nilai indikator yaitu cukup (C) yang berada di antara nilai 71-80, lalu pada penilaian aspek kepribadian sebesar 77 dengan mengacu pada tabel nilai indikator yaitu cukup (C) yang berada di anantara nilai 71 – 80, selanjutnya pada penilaian aspek inisiatif dan kreatif sebesar 80 dengan mengacu pada tabel nilai indikator yaitu cukup (C) yang berada di anantara nilai 71 – 80, dan yang terakhir pada penilaian aspek profesionalisme sebesar 86 dengan mengacu pada tabel nilai indikator yaitu baik (B) yang berada di anantara nilai 81 – 90.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:141), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Selanjutnya Azwar berpendapat (2017:73), Bahwa motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hamalik (2017:173) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Abraham H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), „Menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”.

Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya karyawan. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi.

Sedangkan Budaya Organisasi menurut (Robbins dan Judge, 2017:512) ialah "organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations". Dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lain.

Edgar Schein (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi yang ditemukan, dipelajari, dan diterima oleh kelompok tertentu. Budaya ini berfungsi sebagai cara untuk mengatasi masalah eksternal dan internal. Schein mengidentifikasi tiga level budaya: artefak, nilai-nilai yang diungkapkan, dan asumsi dasar.

Geert Hofstede (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Ia menekankan pentingnya dimensi budaya, seperti jarak kekuasaan, individualisme vs, kolektivisme, dan ketidakpastian, yang dapat mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan berinteraksi.

Dalam model Competing Values Framework, Cameron dan Quinn (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat dikategorikan menjadi empat tipe: Clan, Adhocracy, Market, dan Hierarchy. Setiap tipe memiliki karakteristik dan nilai yang berbeda, yang mempengaruhi cara organisasi berfungsi dan beradaptasi terhadap perubahan.

John Kotter dan James Heskett (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola perilaku yang dibagikan yang mempengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi dan bekerja sama. Mereka menekankan bahwa budaya yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi dan membantu dalam perubahan organisasi yang sukses.

Schultz dan Slevin (2019) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kombinasi dari nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang membentuk identitas organisasi. Mereka menekankan pentingnya budaya dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan bagaimana budaya dapat mempengaruhi inovasi dan adaptasi organisasi terhadap lingkungan yang berubah.

Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya. Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk mendapatkan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu.

Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Individu atau kelompok dalam organisasi tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai rangsangan untuk bertindak. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut dapat diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Perusahaan mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugas – tugas dengan baik (Sutrisno, 2019)

Roberts dan Houghton (2019) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam konteks pekerjaan, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mereka menekankan bahwa prestasi kerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses dan usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.

Herman Aguinis (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kontribusi individu terhadap tujuan organisasi yang dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas, kuantitas, dan efektivitas. Aguinis menekankan pentingnya penilaian kinerja yang adil dan akurat untuk memahami dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sabine Sonnentag (2018) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan konteks kerja. Ia berpendapat bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal dalam organisasi.

John P. Campbell (2018) mendefinisikan prestasi kerja sebagai perilaku yang relevan dengan pekerjaan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Campbell, prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan lingkungan kerja.

Borman dan Motowidlo (2019) menjelaskan bahwa prestasi kerja mencakup dua komponen utama: kinerja tugas dan perilaku kontekstual. Kinerja tugas berkaitan dengan pencapaian hasil yang diharapkan, sedangkan perilaku kontekstual mencakup tindakan yang mendukung lingkungan kerja yang positif, seperti kerja sama dan etika kerja.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pendopo Makmur yang bertempat di Jalan Jl. Perintis No. 7B Pisangan Kel. Ciputat Timur – Tangerang selatan. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhitung mulai bulan Juni 2024 sampai dengan Desember 2024.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek atau subjek yang menjadi fokus dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah 56 Karyawan.

Sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden, dikarenakan sampel kurang dari 100 responden jadi teknik teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

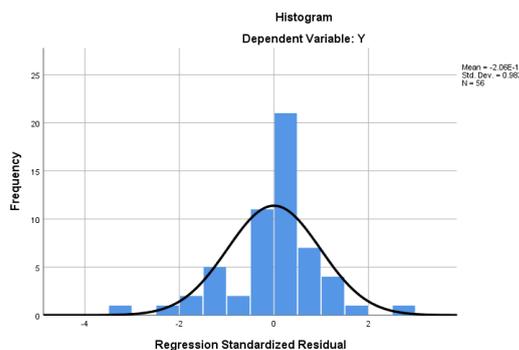
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94680677
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.100
	Negative	-.163
Test Statistic		.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

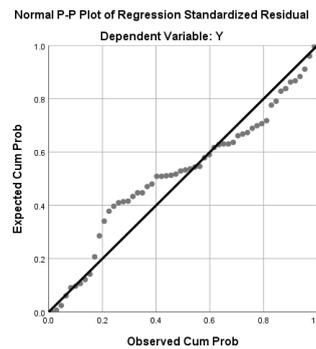
Berdasarkan pada Tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan *one- sample kolmogrove-smirnov test* di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2- tailed) sebesar 0,181 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Histogram display normal curve, berdasarkan bentuk gambar kurvanya dapat diketahui normalitas datanya. Apabila bentuk kurva kemiringannya cenderung imbang yaitu pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan bentuk dari kurva ialah lonceng yang bentuknya hampir Sempurna maka data dikatakan normal.



Gambar 4. 2
Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Selanjutnya, deteksi normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat kurva normal p- plot, penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pengujian ini ditemukan dengan melihat grafik P-Plot dengan kriteria pengujian titik-titiknya menyebar di sekitar garis diagonal. Adapun grafik P-Plot pada penelitian ini adalah seperti yang di gambarkan dibawah ini.



Gambar 4. 3
Normal Probabilty Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.3 tersebut, dalam plot ini, sebagian besar titik-titik berada cukup dekat dengan garis diagonal, meskipun ada beberapa deviasi kecil pada bagian ekor (baik di bagian bawah maupun atas plot). Hal ini mendukung validitas model regresi yang digunakan, karena salah satu asumsi penting dalam regresi linear ialah residual harus mengikuti distribusi normal. Adanya sedikit deviasi pada ekor tidak terlalu mengkhawatirkan dan dapat dianggap sebagai variasi acak.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.747	3.894		.962	.340		
	X1	.466	.120	.366	3.891	.000	.546	1.832
	X2	.617	.102	.572	6.068	.000	.546	1.832

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel *independen*. Hasil perhitungan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.734	3.002	1.593

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,593 yang artinya nilai tersebut berada diantara interval 1,4954- 1,6430. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Uji Heteroskedastisitas

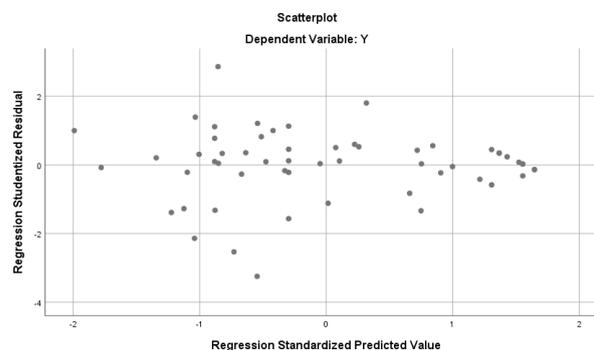
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,176	3,763		4,830	,000
	Motivasi	,035	,072	,042	,484	,629
	Budaya Organisasi	,053	,039	,057	,817	,471

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi $0,629 > 0,05$, dan nilai signifikansi variable budaya organisasi $0,471 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen.

Dan cara lain untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana Pengujian ini ditentukan dengan melihat grafik scatterplot dengan kriteria pengujian titik-titiknya menyebar secara acak di antara sumbu positif dan negatif, titik-titik yang menyebar tidak membentuk sebuah pola, baik melebar, menyempit, bergelombang, dan sebagainya. Seperti digambarkan dibawah ini.



Gambar 4. 4
Scatterplot

Mengacu pada gambar grafik 4.4 tersebut Scatterplot ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas sebagian besar terpenuhi, tetapi ada indikasi adanya beberapa outlier atau heteroskedastisitas pada nilai prediksi yang lebih tinggi. Hal tersebut menunjukkan kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau dikenal sebagai homoskedastisitas sehingga pada penelitian ini untuk model regresinya telah memenuhi persyaratan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 17
Uji Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,264	4,908		,258	,798		
	X1	,957	,114	,752	8,376	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1.264 + 0,957 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1.264 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) tidak ada 0, maka telah terdapat nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,957 *point*.
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,957 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,957 *point*.

Tabel 4. 18
Uji Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,965	3,579		1,387	,171		
	X_2	,883	,084	,819	10,472	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,965 + 0,883 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,965 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_2) tidak ada 0, maka telah terdapat nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,883 *point*.
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,883 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,883 *point*.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 19
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,747	3,894		,962	,340		
	X_1	,466	,120	,366	3,891	,000	,546	1,832
	X_2	,617	,102	,572	6,068	,000	,546	1,832

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,747 + 0,466 X_1 + 0,617 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,747 artinya jika variabel motivasi dan budaya organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka prestasi kerja akan tetap bernilai sebesar 3,747.
- Nilai regresi 0,466 X_1 (positif) artinya apabila variable motivasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,466 satuan.
- Nilai regresi 0,617 X_2 (positif) artinya apabila variable budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,617 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,565	,557	3,872	1,765

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X1) sebesar 0,752. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4. 22
Koefisien Korelasi Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.670	.664	3.372	1.906

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,819. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,800-1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

Tabel 4. 23
Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.734	3.002	1.593

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,862 yang berarti koefisien antar variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja sangat kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang 0,800-1,000 menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Merujuk pada tabel 4.21 - 4.23 maka nilai koefisien determinasi (KD) dengan rumus $KD=(R^2) \times 100\%$ diperoleh untuk :

X1 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,565 yang artinya variabel motivasi X1 memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja Y sebesar 56,5%

X2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,670 yang artinya variabel budaya organisasi X2 memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja Y sebesar 67%

X1 dan X2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,743 yang artinya variabel motivasi X1 dan budaya organisasi X2 memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja Y sebesar 74,3%.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t Hitung)

Tabel 4. 24
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.747	3.894		.962	.340		
	X1	.466	.120	.366	3.891	.000	.546	1.832
	X2	.617	.102	.572	6.068	.000	.546	1.832

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

- 1) Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 3,891. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0,0 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Kesimpulannya, secara parsial, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi adalah 6,068. Nilai t hitung ini lebih tinggi

dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F hitung)

Tabel 4. 25
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1383.255	2	691.628	76.751	.000 ^b
	Residual	477.602	53	9.011		
	Total	1860.857	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 25 (2024)

Mengacu pada hasil *output* diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 76,751 dengan tingkat signifikansi 0. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $56 - 3 = 53$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,17. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($76,751 > 3,17$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja secara bersama-sama.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

1. Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 1.264 + 0,957 X_1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1.264 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka prestasi kerja (Y) akan tetap bernilai 1.264. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,957 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,957 satuan.
2. Berdasarkan analisis diperoleh nilai nilai korelasi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,752. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis diperoleh uji koefisien determinasi X_1 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,565 yang artinya variabel motivasi X_1 memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja Y sebesar 56,5%.
3. Berdasarkan analisis diperoleh Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 3,891. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0,0 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya, secara parsial, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Pendopo Makmur.
4. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Amaliah Baharuddin, dan Muh. Ikhwan Musa dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales, dengan hasil pembahasan penelitian yaitu, bahwa motivasi dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan kompetensi yang dimiliki, semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 48 karyawan sales, dan hasilnya menunjukkan bahwa baik motivasi maupun kompetensi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, lalu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Harefa darmawan mengenai Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja dengan hasil penelitiannya yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin terhadap prestasi kerja guru di SMP Nimarwati Lagundri. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja guru IPA memberikan kontribusi sebesar 50,3%, sedangkan disiplin memberikan kontribusi sebesar 59,5% terhadap

prestasi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 69,2%. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja guru, dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Erna Angreani Manuain, dengan judul penelitian Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan dukungan dan struktur yang jelas, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, semuanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Secara simultan, ketiga faktor ini berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, menunjukkan bahwa kombinasi perilaku kepemimpinan yang efektif, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik adalah kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

1. Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 4,965 + 0,883 X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,965 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat budaya organisasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka prestasi kerja (Y) akan tetap bernilai 4,965. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,883 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,883 satuan.
2. Berdasarkan analisis diperoleh nilai nilai korelasi Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,819. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,800-1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan analisis diperoleh uji koefisien determinasi X_2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,670 yang artinya variabel budaya organisasi X_2 memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja Y sebesar 67%.
3. Berdasarkan analisis diperoleh Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi adalah 6,068. Nilai t hitung ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,00488, dengan tingkat signifikansi 0 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Pendopo Makmur.
4. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Erman Bani dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari dengan hasil pembahasan penelitian yaitu Hasil analisis menunjukkan bahwa variable budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%. Oleh karena itu, diharapkan agar pimpinan dan pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari untuk terus memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja melalui pembentukan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik. lalu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fikriani Dini, Muhamad Firdaus Azis, Rachmatullailiy dan Tinakartika dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bogor dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan korelasi Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,752 hal ini menunjukan hubungannya kuat. Koefisien Determinasi yang disesuaikan menunjukan sebesar 54,8% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Persamaan regresinya $Y = 2,472 + 0,597 X_1 + 0,386 X_2$. Karena F hitung = 31,256 > F tabel = 3,19 maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). dan penelitian terakhir yang dilakukan oleh Fajar Hidayat, Vera Sylvia dan Saragi Sitio yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 42,8%, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 28%, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. Besar kontribusi motivasi dan budaya

organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan tersebut maka dapat diperoleh persamaan: $Y = 3,747 + 0,466 X_1 + 0,617 X_2$. Dengan Konstanta sebesar 3,747 artinya jika variabel motivasi dan budaya organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka prestasi kerja akan tetap bernilai sebesar 3,747. Nilai regresi 0,466 X_1 (positif) artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,466 satuan. Nilai regresi 0,617 X_2 (positif) artinya apabila variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,617 satuan.
2. Berdasarkan analisis nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,862 yang berarti koefisien antar variabel Motivasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja sangat kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang 0,800-1,000 menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh yang sangat kuat. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh hasil nilai X_1 dan X_2 terhadap Y Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,743 yang artinya variabel motivasi X_1 dan budaya organisasi X_2 memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja Y sebesar 74,3%
3. Berdasarkan analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 76,751 dengan tingkat signifikansi 0. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $56 - 2 - 1 = 53$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,17. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($76,751 > 3,17$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja secara bersama-sama. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) terbukti kebenarannya.
4. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tubagus Guruh Ramadhan dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Abadi Lestari di Jakarta dengan hasil pembahasan penelitian Motivasi dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh masing-masing sebesar 39,9% dan 35,9%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi (6,211) dan disiplin (5,706) lebih besar daripada t tabel (2,002), yang mengindikasikan bahwa keduanya berkontribusi secara signifikan. Selain itu, kombinasi motivasi dan disiplin memberikan kontribusi pengaruh total sebesar 51,5% terhadap prestasi kerja karyawan, sementara 48,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa nilai F hitung (30,228) lebih besar dari F tabel (2,770), menegaskan pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut. . lalu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Denok Sunarsi dengan hasil pembahasan penelitian yaitu Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik. Disiplin berkontribusi sebesar 52,3% dengan koefisien 0,523, motivasi memberikan kontribusi sebesar 41,3% dengan koefisien 0,413, dan kompetensi berkontribusi sebesar 23% dengan koefisien 0,230. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi total sebesar 63,6% terhadap prestasi belajar, sementara 36,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini mendukung rumusan masalah yang menyatakan bahwa disiplin, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi belajar. Dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Dodi Prasada yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan dengan hasil pembahasan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,4% (nilai t-hitung $7,276 > t$ -tabel 2,009), dan budaya organisasi berpengaruh signifikan sebesar 43,6% (nilai t-hitung $6,215 > t$ -tabel 2,009). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,292 + 0,418 X_1 + 0,379 X_2$, dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7% (nilai F-hitung $39,529 > F$ -tabel 2,790).

5. Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja PT.Pendopo Makmur ditunjukkan dengan kuat Nilai t hitung dari variabel Motivasi sebesar 3,891 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00488. Tingkat signifikan sebesar 0.0 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil persamaan regresi $Y = 1.264 + 0,957 X_1$. Kemudian nilai koefisien korelasi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,752. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,565 yang artinya variabel motivasi X_1 memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja Y sebesar 56,5%.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja PT.Pendopo Makmur ditunjukkan dengan Nilai t hitung dari variable Budaya Organisasi adalah 6,068 yang mana nilainya lebih besar dari t table sebesar 2,00488. Tingkat signifikan sebesar 0 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Dengan hasil persamaan regresi $Y = 4,965 + 0,883 X_2$. Dengan nilai korelasi Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,883. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,800-1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,670 yang artinya variabel budaya organisasi X_2 memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja Y sebesar 67%.
3. Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan PT.Pendopo Makmur. Dibuktikan dengan diketahui F hitung sebesar 76,751 dengan signifikansi signifikansi 0. Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $56 - 3 = 53$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,17. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($76,751 > 3,17$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja secara bersama-sama

Daftar Pustaka

- Afrida, Rina. 2017. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Pelaporan Terhadap Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah (studi Kasus pada SKPD Padang). Jurnal.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.

- Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fauzi, Irviani. 2018. *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Fillmore H Stanford. 2015. *Human Resource Management Fourteenth Edition*. Magraw Hill, New York.
- Flippo, Edwin B. 2018. *Personnel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II. Terjemahan Alponso S. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 2013. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soetjningsih. 2018. *Tumbuh Kembang Anak*. EGC. Jakarta.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.
- Yuwalliatin, Sitty. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif. *EKOBIS*, Volume 7 Nomor 2.
- Ardi Nupi dan Astry Novitasari. (2019). *Jurnal Equilibrium Manajemen*, Vol.5, No.2, 2019. ISSN (Online): 2460-2299 ISSN (Cetak): 1693-5233.
- Baharuddin, Ayu Amaliah, Muh Ikhwan Musa, dan Burhanuddin Burhanuddin. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Bahrul Ullum Mustofa. (2016). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4 No. 4, 2016.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 3(1), 66-78.
- Darmawan, H. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(2), 97.
- Dr. Kartini Ismono, M.Pd. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Yamaha Indonesia. *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT) 2018*. ISBN: 978-602-61268-5-6.
- Eko Prastyo, Leonardo Budi Hasiholan, dan Moh. Mukeri Warso. (2016). *Journal of Management*, 2(2). ISSN 2502-7689.
- Fikriani, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 199-208.
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1-13.
- I Gede Sudha Cahyana & I Ketut Jati. (2017). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 18, No. 2, Edisi 2017. ISSN: 2302-8556.
- Ike Septiani & Sumardi HR. (2019). *Jurnal Investasi*, Vol.5, No.2, November 2019. e-ISSN 2686-102X.
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap



- Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1(4), 10-20.
- Mauris DS Lumentut & Lucky Oh Dotulong. (2015). Jurnal EMBA, Vol.3, No.1, Maret 2015, Hal.74-85. ISSN 2303-1174.
- Muhammad Fikri Bagus Wicaksono & Mursidah Nurfadillah. (2021). Borneo Student Research, Vol. 3, No. 1, 2021. e-ISSN 2721-5725.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 3(2), 629-636.
- Prasada, D., Dwijayanti, K., & Astuti, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Bogor. Jotika Journal In Management and Entrepreneurship, 2(1), 34-44.
- Rina dan Aditya Halim. (2017). Jurnal Riset XIX, Vol. 3 No. 008, 2017. p-ISSN 2477-0655.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 1(2), 207-226.
- Tubagus Guruh, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Abadi Lestari di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 5(2), 333-340.
- Warsi Kurnia Rahayu & Sulistiowati. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 2015.