

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO

Widya Eka Prasetya¹, Haidilia Maharani²

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang

Email: widyaprasetya0401@gmail.com¹, dosen02006@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This study aims to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee performance both partially and simultaneously at PT Gamedia Asri Media Bintaro Branch.

Methods. This research method uses a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique in this study used all employees as many as 60 respondents. Data analysis uses the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis test.

Results. The results of the study showed that the partial hypothesis test of the Organizational Culture variable (X1) obtained a t-value calculated $> t$ table ($4.111 > 2.002$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that Organizational Culture (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). The partial hypothesis test of the Work Motivation variable (X2) obtained a t-value calculated $> t$ table ($2.937 > 2.002$) and a significant value of $0.005 < 0.05$. This means that Work Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the hypothesis test were simultaneously obtained with a value of f calculation $> f$ table ($8.574 > 2.769$) and a significant value of $0.001 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that Organizational Culture (X1) and Work Motivation (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y).

Implication. Organizational culture and work motivation affect employee performance so that the implication of this study is for companies to improve positive, inclusive and supportive organizational culture where every employee feels appreciated and accepted, in addition companies need to pay attention to providing competitive social security programs to employees to help employees plan their future, and always provide work motivation so that employees are always committed to giving better for the progress of the company.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Bintaro.

Metode. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,111 > 2,002$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,937 > 2,002$) dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Artinya Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($8,574 > 2,769$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Implikasi. Budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga implikasi penelitian ini adalah agar perusahaan memperbaiki budaya organisasi yang positif, inklusif dan mendukung dimana setiap karyawan merasa dihargai dan diterima, selain itu perusahaan perlu memperhatikan pemberian program jaminan sosial kepada karyawan yang kompetitif untuk membantu karyawan merencanakan masa depan mereka, serta selalu memberikan motivasi kerja agar karyawan tersebut selalu berkomitmen untuk memberikan yang lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang. Seiring berkembangnya organisasi dengan keuntungan yang diperoleh, perusahaan harus menghadapi persaingan yang semakin kompetitif baik di pasar dalam negeri maupun luar negeri. Demikian juga dengan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro yang bergerak menyediakan jaringan toko buku di beberapa kota di Indonesia. Tingginya tingkat persaingan ini pula yang menuntut perusahaan untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mengembangkan potensi serta kemampuan yang dimiliki karyawan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang selalu menerapkan budaya kerja yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki kemauan untuk belajar hal baru serta selalu berusaha dalam mengelola pekerjaannya secara optimal sehingga didapat kualitas kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Data menunjukkan bahwa budaya organisasi masih kurang berjalan dengan baik di PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Selain budaya organisasi, faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap jalannya operasi perusahaan. Motivasi kerja bagi karyawan mempunyai peranan sangat penting yaitu agar karyawan di dalam organisasi terdorong untuk mau bekerja dengan giat dan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja memiliki aturan tersendiri untuk dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang disebut standar kerja. Standar kinerja yaitu harapan sebuah perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dijadikan perbandingan untuk tujuan yang ada. Hal ini dapat dilihat ketika karyawan dapat atau tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan dan waktu yang ditetapkan. Untuk hasil data kinerja karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro belum mencapai yang diharapkan oleh perusahaan, apalagi semenjak adanya covid-19 pencapaian target kinerja karyawan sangat menurun.

Fenomena yang terjadi pada PT Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro yaitu adanya budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan yang pencapaiannya masih beragam yang tidak mencapai target perusahaan sehingga memicu terjadi menurunnya kinerja karyawan. Maka perlu diperhatikan jika budaya organisasi dan motivasi kerja rendah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan baik. Penentuan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro sebagai objek penelitian dianggap tepat, karena penentuan objek penelitian telah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti. Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan yang tengah dihadapi dan perlu secara cepat dituntaskan oleh PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro**".

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Budaya Organisasi

Menurut Robbins yang dikutip oleh Dr. Riyuzen Praja Tuala (2020:3) mengemukakan bahwa "Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, atau suatu sistem dari makna bersama. Sistem makna bersama ini, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu". Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019:2) "Budaya organisasi yaitu sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya".

Motivasi Kerja

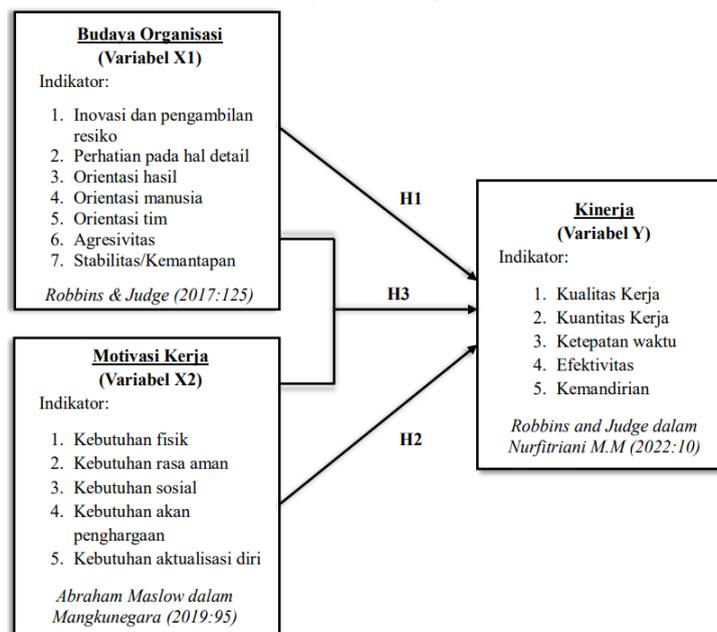
Menurut Rahmadita dalam Andinna Ananda Yusuf (2023:4) “Motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut”. Menurut Anwar P.M dalam Ridhotullah yang dikutip oleh Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto (2021:2) “Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Herman Nainggolan, dkk. (2022:60) berpendapat bahwa “Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Palgunanto yang dikutip oleh Andinna Ananda Yusuf (2023:3) “Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas”.

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka pemikiran adalah bentuk menyeluruh dari variabel yang diteliti dibuat menurut latar belakang permasalahan serta kajian teori yang disampaikan dan dibentuklah sebuah kerangka pemikiran dari keseluruhan variabel yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

H₃: Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Gramedia Cabang Emerald Bintaro.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, di definisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya dan mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Menurut Sugiyono (2018:11) "Pendekatan deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum". Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:17) "Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Penelitian ini mengulas mengenai variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Jenis data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (dokumentasi dan studi kepustakaan). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Prosedur Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro yang berjumlah 60 orang karyawan. Kriteria dalam sampel penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel penelitian.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=60-2)	Ket.
Budaya Organisasi (X_1)	X1.1	0,424	0,254	Valid
	X1.2	0,329	0,254	Valid
	X1.3	0,729	0,254	Valid
	X1.4	0,694	0,254	Valid
	X1.5	0,690	0,254	Valid
	X1.6	0,360	0,254	Valid
	X1.7	0,666	0,254	Valid
	X1.8	0,652	0,254	Valid
	X1.9	0,516	0,254	Valid
	X1.10	0,588	0,254	Valid
	X1.11	0,517	0,254	Valid
	X1.12	0,348	0,254	Valid
	X1.13	0,626	0,254	Valid
	X1.14	0,627	0,254	Valid

S v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=60-2)	Ket.
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,485	0,254	Valid
	X _{2.2}	0,423	0,254	Valid
	X _{2.3}	0,458	0,254	Valid
	X _{2.4}	0,459	0,254	Valid
	X _{2.5}	0,634	0,254	Valid
	X _{2.6}	0,627	0,254	Valid
	X _{2.7}	0,636	0,254	Valid
	X _{2.8}	0,457	0,254	Valid
	X _{2.9}	0,678	0,254	Valid
	X _{2.10}	0,540	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Motivasi Kerja (X₂) adalah valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=60-2)	Ket.
Kinerja (Y)	Y.1	0,517	0,254	Valid
	Y.2	0,667	0,254	Valid
	Y.3	0,589	0,254	Valid
	Y.4	0,674	0,254	Valid
	Y.5	0,506	0,254	Valid
	Y.6	0,774	0,254	Valid
	Y.7	0,670	0,254	Valid
	Y.8	0,601	0,254	Valid
	Y.9	0,634	0,254	Valid
	Y.10	0,710	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,834	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,721	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Budaya Organisasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini di buktikan bahwa nilai pada setiap variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

c. Uji Normalitas

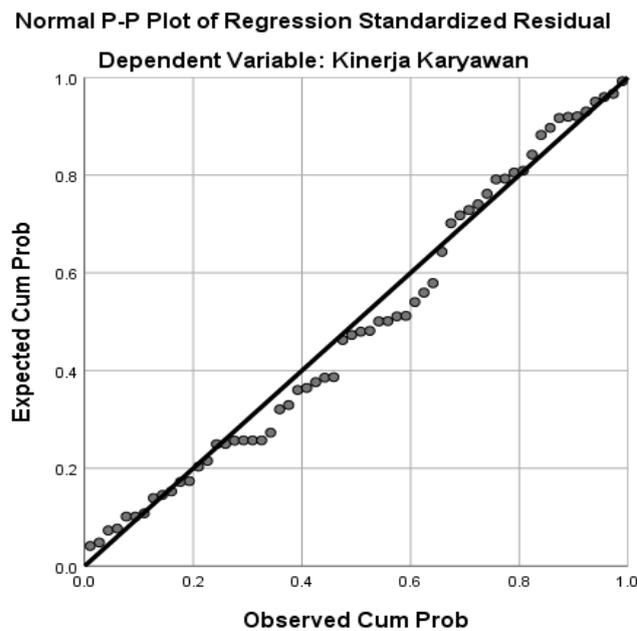
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	60

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09313938
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.054
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi **0,200 > 0,005**. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Pada gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability* terlihat semua titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa **model regresi asumsi normalitas**.

d. Uji Multikolenieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	20.328	5.339		3.807	.000		
	Budaya Organisasi	.319	.116	.413	2.748	.008	.597	1.674
	Motivasi Kerja	.112	.173	.098	.651	.518	.597	1.674
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada tabel *coefficients* nilai VIF **1,674 < 10** maka **tidak terjadi multikolonieritas** antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

e. Uji Heteroskedastisitas

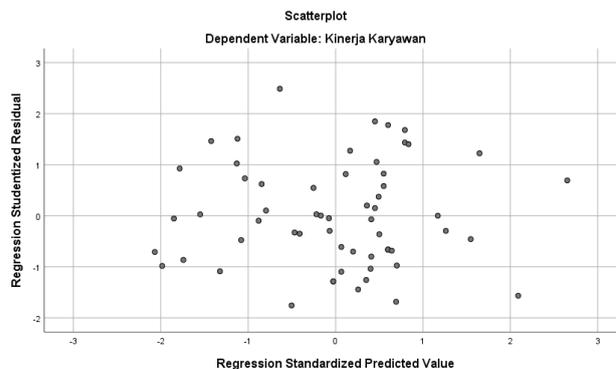
Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.445	2.991		.149	.882
	Budaya Organisasi	-.021	.065	-.054	-.322	.748
	Motivasi Kerja	.111	.097	.194	1.145	.257
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan tabel di atas, hasil *glejser test* pada variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh nilai sebesar **0,748** dan variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar **0,257** dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Hasil grafik *scatter plot* uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik juga tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.481 ^a	.231	.204	4.164	1.850

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

m

ber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, model regresi ini menunjukkan tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar **1,850** yang berada diantara interval **1,550 - 2,460**.

Kemudian penulis menggunakan uji *Run Test* untuk membuktikan apakah terdapat gejala autokorelasi atau tidak.

Tabel 12. Hasil Uji Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.24798
Cases < Test Value	30
Cases >= Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	24
Z	-1.823
Asymp. Sig. (2-tailed)	.068
a. Median	

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil pengujian *run test* di atas, hasil penelitian menunjukkan angka **0,68 > 0,05** dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **tidak ada gejala autokorelasi**.

g. Uji Regresi Linear

Tabel 13. Hasil Regrsi Linear Sederhana Variabel Bidaya Organisasi (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.847	4.779		4.572	.000
	Budaya Organisasi	.367	.089	.475	4.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 21,847 + 0,367X_1$.

Tabel 14. Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.397	5.128		5.147	.000
	Motivasi Kerja	.414	.141	.360	2.937	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear

seederhana yaitu $Y = 26,397 + 0,414X_2$.

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.328	5.339		3.807	.000
	Budaya Organisasi	.319	.116	.413	2.748	.008
	Motivasi Kerja	.112	.173	.098	.651	.518

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 20,328 + 0,319X_1 + 0,112X_2$.

h. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 16. Uji Korelasi Secara Parsial Variabel (X₁) terhadap (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.475**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Budaya Organisasi sebesar **0,475** masuk dalam interpretasi 0,400 – 5,99 dengan tingkat hubungan sedang. Yang artinya tingkat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel (X₂) terhadap (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.360**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.360**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi Kerja sebesar **0,360** masuk dalam interpretasi 0,200 – 3,99 dengan tingkat hubungan rendah. Yang artinya tingkat hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 18. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel (X₁) dan (X₂) terhadap (Y)

Model Summary					
Model	R	R	Adjusted	Std. Error	Change Statistics

		Square	R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.481 ^a	.231	.204	4.164	.231	8.576	2	57	.001
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi									

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar **4,81** masuk pada interval 0,400 – 5,99 dengan tingkat hubungan sedang. Yang artinya tingkat hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang.

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 19. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel (X₁) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.212	4.14360
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar **0,226** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar **22,6%** sedangkan sisanya **77,4%** dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 20. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel (X₂) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.129	.114	4.39328
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.28, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar **0,129** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar **12,9%** sedangkan sisanya **87,1%** dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 21. Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel (X₁) dan (X₂) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.204	4.16433
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.29, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar **0,231** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar **23,1%** sedangkan sisanya **76,9%** dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

j. Uji Hipotesis

Tabel 22. Hasil Uji Hioptesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.847	4.779		4.572	.000
	Budaya Organisasi	.367	.089	.475	4.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel 4. 30, diperoleh nilai $t_{hitung} 4,111 > t_{tabel} 2,002$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 23. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kinerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.397	5.128		5.147	.000
	Motivasi Kerja	.414	.141	.360	2.937	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel 4.31, diperoleh nilai $t_{hitung} 2,937 > t_{tabel} 2,002$ dari nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 24. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.460	2	148.730	8.576	.001 ^b
	Residual	988.474	57	17.342		
	Total	1285.933	59			

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

ta diolah SPSS v.26 tahun 2024

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel 4. 32, diperoleh nilai $F_{hitung} 8,576 > F_{tabel} 2,769$, hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 21,847 + 0,3671X_1$, nilai korelasi sebesar **0,475** artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai koefisien determinasi sebesar **0,226** atau **22,6%**. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau **(4,111 > 2,002)** hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan **(0,000 < 0,05)**. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Budaya Organisasi yang diterapkan di perusahaan maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 26,397 + 0,414X_2$, nilai koefisien korelasi **0,360** artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **rendah**. Nilai koefisien determinasi **0,129** atau **12,9%**. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau **(2,937 > 2,002)** hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan **(0,005 < 0,05)**. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Motivasi Kerja yang diterapkan di perusahaan maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 20,328 + 0,319X_1 + 0,112X_2$, nilai korelasi diperoleh sebesar **0,481** artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar **0,231** atau **23,1%** sedangkan sisanya **76,9%** dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau **(8,576 > 2,769)** hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan **(0,001 < 0,05)**. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, **artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan** Kinerja Karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja. Jumlah responden yang hanya berjumlah 60 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan kondisi dan keadaan yang sesungguhnya. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini disebabkan kadang terdapat perbedaan pemikiran, asumsi dan pemahaman yang berbeda dari masing-masing responden, serta faktor lainnya seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. **Budaya Organisasi (X_1)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 21,847 + 0,3671X_1$, nilai korelasi sebesar **0,475** artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai koefisien determinasi sebesar **0,226** atau

- 22,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,111 > 2,002)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.
2. **Motivasi Kerja (X_2)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 26,397 + 0,414X_2$, nilai koefisien korelasi **0,360** artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **rendah**. Nilai koefisien determinasi **0,129** atau **12,9%**. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,937 > 2,002)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan $(0,005 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.
3. **Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** dengan persamaan regresi $Y = 20,328 + 0,319X_1 + 0,112X_2$, nilai korelasi diperoleh sebesar **0,481** artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar **0,231** atau **23,1%**. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(8,576 > 2,769)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, **artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan** antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., ... & Permata, S. (2022). *Penilaian Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, CV. EUREKA MEDIA AKSARA).
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Octaviani, I. S., & Mulyanto, E. (2021). *Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Riyuzen, S. P. (2020). *Buku Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Selemba Empat.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R. & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W. (2021). *Budaya Organisasi Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM.
- Soepandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenko No Kai. *Jurnal Semarang*, 3(3), 11-28.
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarang*