



PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WONG SOLO GRUP CABANG BOGOR

Wahyu Zihaddudin¹, Ahmad Syukri S.Sos., M.SI.²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: wahyuzhd10@gmail.com¹, ahmadsyukri360@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this research is to determine the influence of motivation and organizational culture on the performance of Wong Solo Group Bogor Branch employees.*

Methods. *The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used was a saturated sample of 75 respondents.*

Results. *This research proves that there is a positive influence between motivational variables and organizational culture on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 80.4%.*

Implications. *Motivation and organizational culture influence employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by building self-actualization so that employee motivation increases, as well as building communication and involving employees to share ideas with the company. This can improve employee work attitudes for greater contributions. good for the agency.*

Keywords. *Motivation; Organizational culture; Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor.

Metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 75 responden.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 80,4%.

Implikasi. Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara membangun aktualisasi diri agar motivasi karyawan meningkat, serta membangun komunikasi dan melibatkan karyawan untuk berbagi ide ke perusahaan hal ini dapat meningkatkan sikap kerja karyawan untuk kontribusi yang baik terhadap instansi.

Kata Kunci. Motivasi; Budaya Organisasi; Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi dan budaya kerja karyawan. Motivasi karyawan dalam bekerja harus selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Karena motivasi merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan ingin setiap karyawannya dapat bekerja dengan baik. Jika motivasi karyawan tinggi maka akan tercipta budaya kerja yang baik. Budaya kerja adalah sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk perilaku baru yang lebih baik dalam bekerja.

Kinerja karyawan adalah seberapa tingkat tercapainya persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan. Wong Solo Grup adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner, khususnya ayam bakar, saat ini Wong Solo Grup sudah memiliki beberapa cabang di beberapa daerah salah satunya di Bogor ada sekitar 9 cabang Wong Solo Grup dengan nama berbeda, Sambal Lalap, Ayam bakar KQ-5, dan Ayam Penyet Surabaya.

Motivasi adalah salah satu hal yang penting dalam kemajuan perusahaan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009: 233), "motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan".

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Sulistiyani (2003: 58) "motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal". Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah dengan adanya budaya organisasi yang baik sehingga karyawan merasa nyaman. Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki peraturan untuk menjalankan manajemen dan operasionalnya, peraturan-peraturan tersebut nantinya akan menciptakan konsep kerja yang unik dan beragam. Oleh karena itu, budaya di pekerjaan ini tidak muncul dengan sendirinya. Melainkan dibentuk melalui proses terkendali yang melibatkan sumber daya manusia beserta seluruh perangkat pendukungnya.

Menurut Edison (2016:119), menyatakan bahwa "Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu." Sedangkan Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010:15), menyatakan bahwa "budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya". Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010:16), yang mengemukakan bahwa "budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi". Dapat diartikan Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ada kegiatan yang

rutin dilakukan setiap harinya, yaitu melakukan dzikir dan briefing sebelum melakukan kegiatan bekerja dan mengadakan kegiatan general cleaning setiap akhir bulan, tetapi kegiatan dzikir mulai hilang sehingga budaya organisasi yang diterapkan mulai menurun, hingga saat ini karyawan masih belum menerapkan kegiatan rutin tersebut. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Rudi selaku Manajer Sambal Lalap Dramaga. Budaya organisasi yang biasa dilakukan mulai hilang, karena pada dasarnya nilai-nilai yang diterapkan Wong Solo Grup adalah nilai disiplin, kejujuran dan optimalisasi kinerja.

Menurut Moehariono (2012:95), "kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi". Sedangkan menurut Rivai (2013:604), "kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya".

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor"

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi

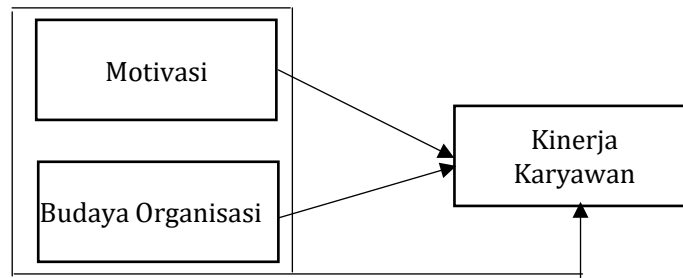
Menurut Herman (2017:35) "Motivasi yang kuat akan menentukan seberapa besar perilaku yang ditunjukkan kepada orang lain Motivasi merupakan suatu usaha yang keras atau lemah dengan mengarahkan dan mendorong sikap seseorang untuk melaksanakan sesuatu berdasarkan keinginan dalam diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan". Kemudian Martinus & Budiyanto (2016:3) mengatakan bahwa "dorongan dari dalam ataupun dari luar dapat membuat seseorang ingin melaksanakan sesuatu demi memenuhi kebutuhannya".

Budaya Organisasi

Menurut Riani (2011:7) "budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan mengutkan prinsip-prinsip tersebut". Menurut Ivancevich, dkk (2007:44) "mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari sumber dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah, adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpeikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapi".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2017) "Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang mempunyai motivasi tinggi akan semakin kompetitif dan mampu bersaing di masa depan. Motivasi biasanya sebagai tingkat untuk mengukur kemampuan Karena dengan adanya motivasi ini, semua pekerja bakal berusaha untuk mencapai tenaga kerja yang tinggi. Menurut Arifin (2012:145) mengatakan “motivasi berarti suatu daya penggerak, dorongan atau power yang membuat pribadi seorang menjalankan suatu perbuatan atau tindakan”. Motivasi yang dimaksud sebagai power yang mampu menggerakkan seseorang untuk berbuat suatu kegiatan, baik dari luar maupun dari dalam individu. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H01 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor.

Ha1 : Secara parsial terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor.

H02 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor.

Ha2 : Secara parsial terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor.

H03 : Secara silmutan tidak terdapat pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor.

Ha3 : Secara silmutan terdapat pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini, merupakan jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian ini membahas mengenai variabel Motivasi dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen atau variabel bebas, Serta variabel Kinerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang

diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain.

Menurut Sugiyono (2017:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor. Jumlah populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 75 orang karyawan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi				
1	Butir Pernyataan 1	0.789	0.227	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.796	0.227	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.808	0.227	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.749	0.227	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.769	0.227	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.794	0.227	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.838	0.227	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.681	0.227	Valid
Budaya Organisasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,881	0,227	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.872	0,227	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.827	0,227	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.858	0,227	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.895	0,227	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.885	0,227	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.756	0,227	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.842	0,227	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0.856	0,227	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.855	0,227	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.658	0,227	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.816	0,227	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.819	0,227	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.836	0,227	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.788	0,227	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.839	0,227	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 24 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,227 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0.892	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.958	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.944	0,60	Reliabel

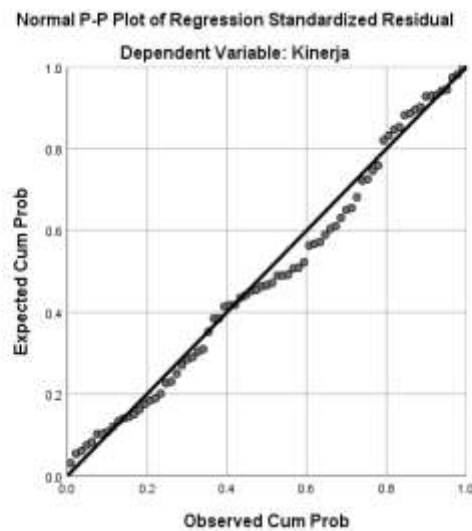
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2023

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

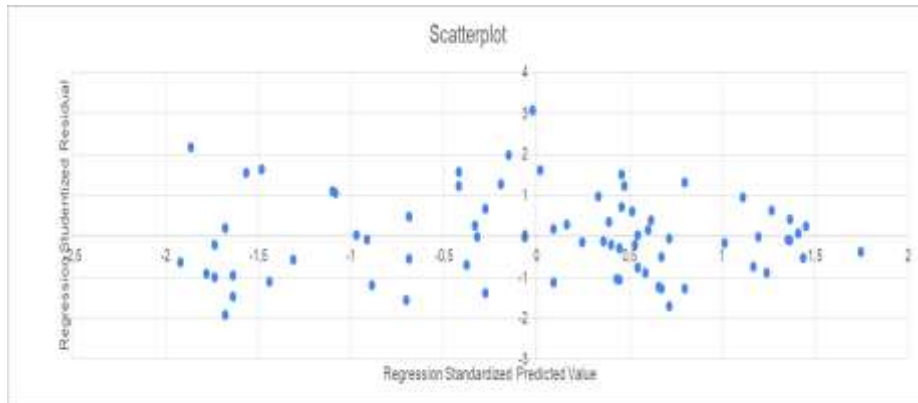
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,202	1,930		2,695	,009		
Motivasi	,337	,094	,337	3,584	,001	,300	3,333
Budaya Organisasi	,562	,088	,599	6,372	,000	,300	3,333

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2023

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,202	1,930		2,695	,009
	Motivasi	,337	,094	,337	3,584	,001
	Budaya Organisasi	,562	,068	,559	6,372	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, persamaan regresi berganda yang diperoleh $Y = 5,202 + 0,337X_1 + 0,562X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 5,202 dengan hal ini bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 5,202. Koefisien regresi untuk variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0,337 dapat diartikan jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, dengan kata lain jika Motivasi (X1) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat. Koefisien regresi untuk variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0,562 artinya jika variabel X2 meningkat maka variabel Y juga meningkat yaitu jika Budaya Organisasi (X2) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900a	0,809	0,804	3,90278

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,804 atau menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh (Motivasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 80,4% sedangkan 19,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,202	1,930		2,695	,009
Motivasi	,337	,094	,337	3,584	,001
Budaya Organisasi	,562	,088	,599	6,372	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Bedasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,337 yang bernilai positif dengan nilai thitung sebesar 3,584 > ttabel 1,666 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima.

Berdasarkan hasil uji tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,562 yang bernilai positif dengan nilai thitung sebesar 6,372 > ttabel 1,666 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima.

Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4653,105	2	2326,552	152,744	,000 ^b
Residual	1096,682	72	15,232		
Total	5749,787	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2023)

Bedasarkan hasil uji f diatas diperoleh nilai Fhitung 152,744 > Ftabel 3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara silmutan dari variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $Y = 7,794 + 0,838 X1$. Hasil uji t diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 3,584 > ttabel 1,666 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 serta

hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,702 atau 70,2%. Artinya Motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $Y = 7,580 + 0,826 X_2$. Hasil uji t diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 6,372 > ttabel 1,666 dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ serta hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,775 atau 77,5%. Artinya Budaya Organisasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $Y = 5,202 + 0,337X_1 + 0,562X_2$. Hasil uji F diperoleh nilai Fhitung 152,744 > Ftabel 3,12 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,804 atau 80,4% Hasil uji tersebut artinya bahwa secara silmutan Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 80,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian hanya difokuskan pada kinerja karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu Motivasi dan Budaya Organisasi. Sementara tentunya masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden saja yang terkadang jawaban yang diberikan masih kurang menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

6. Kesimpulan

Motivasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor yang ditunjukkan dengan perolehan nilai thitung sebesar 3,584 > ttabel 1,666 dan nilai probabilitas t (sig) $0,001 < 0,05$ dengan kontribusi determinasi sebesar 70,2%.

Budaya Organisasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor yang ditunjukkan dengan perolehan nilai thitung sebesar 6,372 > ttabel 1,666 dan nilai probabilitas t (sig) $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi determinasi sebesar 77,5%.

Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara silmutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor yang ditunjukkan dengan hasil perolehan nilai Fhitung 152,744 > Ftabel 3,12 dan nilai probabilitas t (sig) $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi determinasi sebesar 80,4%.

Daftar Pustaka

- Bestari Laia, & Eka Periaman Zai. (2020). Motivasi Dan Budaya Berbahasa Inggris Masyarakat Daerah Tujuan Wisata Terhadap Perkembangan Bahasa Anak Di Tingkat SLTA (Studi Kasus Desa Lagundri-Desa Orake-Desa Bawomataluo. *Jurnal Education and development*, 602-608.
- Dedek Kurniawan Gultom. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen*, 176-184.
- Kenly Rimpulaeng, & Jantje L. Sepang. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Guang Garam Manado. *Jurnal EMBA*, 137-148.
- Pilatus Dikme. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA*, 980-986.
- Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, & Evi Wulandari. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya, Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 328-343.
- Sari, S., & R. S. (2023). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Scientific Journal Of Reflection*, 859-868.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik Hidayat, Hasrudy Tanjung, & Azuar Juiandi. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal manajemen*, 189-206.
- Theolina Hormati. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat Di RSUD Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat). *Jurnal EMBA*, 298-310.
- Titin Rosdyanti, & Suwanto. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Probolinggo Lampung Timur. *Jurnal Manajemen*, 89-98.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Seputra, Y. E. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Sudjana, N. (2016). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Tannady, H. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Expert.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. Medan: Perdana Publishing.
- Yuliardi, R., & Nuraeni, Z. (2017). *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta: Expert.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: Alfabeta.