

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT REKAYASA INDUSTRI****Lina Mardiana<sup>1</sup>, Rony Edward Utama<sup>2</sup>, Roikhan Mochamad Aziz<sup>3</sup>**<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

linaamardiana@gmail.com

roikhan.ma@uinjkt.ac.id

r.edwardutama@umj.ac.id

**Informasi artikel**

Diterima :

21 Februari 2023

Direvisi :

10 Mei 2023

Disetujui :

15 Mei 2023

**ABSTRACT**

*This study examines and analyzes the influence of corporate culture and work motivation on employee performance. The data analysis method used is the quantitative method associative by testing the hypothesis. The research source used is primary data. The sampling technique used is a saturated sample, with a total sample tested of 62 respondents who are employees at PT Industrial Engineering. The data was obtained through a questionnaire distributed via Google Forms to employees of PT. Industrial Engineering. Data analysis in this study used IBM SPSS Statistics V.23. The results of this study indicate that corporate culture (organization) has a positive and significant effect on employee performance with a  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.217 > 2.009$ ) with a significant value of 0.030 less than 0.05 or 5% ( $0.030 < 0.05$ ). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a  $t$  count  $>$   $t$  table ( $4.739 > 2.009$ ) with a significant value of 0.000 less than 0.05 or 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Corporate culture (organization) and work motivation together (simultaneously) have a positive and significant effect on employee performance with an  $F$  count  $>$   $F$  table ( $39.871 > 3.15$ ) with a significant value of 0.000 less than 0.05 or 5% ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Keywords:** *Corporate Culture, Work Motivation, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Pembahasan tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi, tetapi juga oleh motivasi internal dan eksternal (Darmadi dan Gustomo, 2012; Ernanto, et al., 2015: 2).

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang dimiliki oleh setiap karyawan dan ditampilkan dalam bentuk prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2012: 309). Ada berbagai faktor yang bisa menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, antara lain motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap terbangunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah budaya perusahaan. Saat ini, budaya perusahaan dipandang sebagai bagian dari organisasi atau komunitas dan dianggap penting sebagai bagian dari perusahaan (Darmadi dan Gustomo, 2012; Ernanto, et al., 2015: 2). Penerapan budaya perusahaan meningkatkan keberhasilan perusahaan dengan mengedepankan motivasi kerja dan kinerja karyawan karena jika insan perusahaan bekerja dengan baik maka kinerja perusahaan juga meningkat yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan (Gultom 2014; Ernanto, et al., 2015: 2).

Implementasi budaya perusahaan diharapkan memberikan dampak yang signifikan, terutama pada saat budaya tersebut kuat (*strong culture*), agar perusahaan dapat tampil unggul dalam menghadapi pertumbuhan pendapatan yang meningkat secara signifikan. Selain itu, budaya perusahaan dapat membimbing karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka guna mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991) dan Sheridan (1992) mengenai budaya organisasi dalam Sutrisno (2010: 29) mendemonstrasikan bahwa kesesuaian anggota organisasi dengan budaya dominan dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan motivasi kerja. Penerapan budaya perusahaan meningkatkan keberhasilan perusahaan dengan mengedepankan motivasi kerja dan kinerja karyawan, karena jika insan perusahaan bekerja dengan baik maka kinerja perusahaan juga meningkat yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh penerapan budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai dikaitkan dengan profil responden, seperti pendidikan, jenis kelamin, usia, masa kerja, status pegawai, dan kelompok kerja. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan semangat kerja para karyawan agar mampu bersaing dalam era persaingan global.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz Bahtiar Rifai & Sih Darmi Astuti (2012). Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia aset yang paling berharga dan menguntungkan dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang andal.

PT Rekayasa Industri (Rekind) adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang rancang bangun industri atau EPC (*engineering, procurement, dan construction*). Visi Rekind adalah menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri EPC terintegrasi dan misinya adalah membangun industri nasional yang lebih baik di bidang kimia, mineral, dan energi.

Dengan perkembangan teknologi tinggi dan persaingan bisnis yang begitu ketat, dibutuhkan sumber daya manusia yang sangat terampil untuk menjalankan bisnis secara efektif dan efisien dan mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti yang dilakukan oleh Susanty & Baskoro (2012).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut maka penelitian ini berusaha untuk membuktikan pengaruh budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rekayasa Industri. Akan diteliti lebih khusus mengenai bagaimana pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

## KAJIAN LITERATUR

### Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2007: 56), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu

perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, tetapi kinerja yang buruk dapat merugikan perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk, yang terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Banyak ahli yang telah mengungkapkan berbagai macam faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Davis dalam Mangkunegara (2017: 67) menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan meliputi dua faktor, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

### **Budaya Perusahaan**

Sweeney dan McFarlin (2002: 2) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan istilah yang paling bernuansa dalam perilaku organisasi, namun banyak yang tidak setuju dengan istilah tersebut. Kebanyakan orang mengenal atau mengetahui istilah-istilah, seperti cara hidup, kepribadian perusahaan, gaya perusahaan, dan lainnya. Menurut Riyuzen Praja Tuala (2020: 2), budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diterapkan pada suatu perusahaan. Implementasi budaya organisasi yang konsisten mendorong karyawan untuk mengambil tindakan yang efektif untuk mencapai tujuan kinerja organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Maslow. Dalam bukunya yang terkenal berjudul *Motivation and Personality* yang sudah ditulis puluhan tahun lalu, dapat dibaca mengenai pemikirannya mengenai teori motivasi yang dikembangkannya. Teori motivasi Maslow pada hakikatnya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan (Siagian, 2015: 287):

1. Kebutuhan fisiologis atau yang berhubungan dengan fisik manusia, contohnya sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan akan rasa aman, artinya tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga secara mental, psikologis, dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial karena manusia adalah makhluk sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan, biasanya direfleksikan dalam berbagai simbol dan status.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, artinya seseorang membutuhkan peluang untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga terwujud dalam kemampuan yang nyata.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan (Sukandarrumidi, 2012: 111). Ada beberapa metode penelitian yang dapat digunakan. Di antaranya adalah metode penelitian kualitatif, kuantitatif, campuran, pengembangan, deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian analisisnya lebih menekankan pada makna, sedangkan penelitian kuantitatif menekankan pada interpretasi data yang berupa angka-angka. Penelitian campuran menggabungkan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Menurut Arikunto (2019: 3), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 54 dalam Ningsih & Aris, 2022), penelitian komparatif merupakan metode untuk melihat perbandingan antara kondisi suatu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Silaen (2018: 18), penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Data yang berupa angka-angka tersebut kemudian diolah menggunakan perangkat lunak dan diinterpretasikan hasilnya. Oleh karena penulis juga mencoba mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih maka penelitian ini juga bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2015:44) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat.

## Data

Penting untuk memperoleh informasi yang jelas, lengkap, akurat, dan valid mengenai objek yang diteliti. Oleh karena itu, harus diperhatikan bahwa informasi yang digunakan berasal dari sumber dan jenis yang tepat. Menurut Sugiyono (2010: 62) mengenai sumber data, sumber primer dan sekunder dapat digunakan dalam pengumpulan data. Jadi, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah sumber data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumber informasi pertama (*key informan*) atau informasi yang diperoleh langsung dari tempat penelitian atau objek/subjek penelitian.
2. Data sekunder adalah data dan sumber data yang diperoleh dari sumber sekunder atau sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Misalnya LKMD, karang taruna, tokoh masyarakat, dan hasil penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai pembandingan atau referensi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data adalah sebagai acuan yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari sumber data sekunder dengan menggunakan banyak waktu dalam penelitian, sedangkan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang dijadikan sebagai objek yang akan diteliti.

## Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian dalam sebuah penelitian (Suharyadi & Purwanto S. K., 2016: 43). Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti. Seribu orang dikatakan sebagai populasi karena terkait dalam suatu penelitian. Kemudian pada pendapat lain mengatakan bahwa secara harfiah pengertian populasi adalah seluruh variabel yang terkait dengan topik pada penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan lama dan karyawan baru dari divisi sumber daya manusia sebanyak 30 dan keuangan sebanyak 32 sehingga total menjadi 62 orang.

## Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi (Suharyadi & Purwanto, 2016: 45). Sampel ditentukan oleh peneliti dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu dengan mempertimbangkan masalah yang dihadapi dalam sebuah penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian, hipotesis penelitian yang dibuat, metode penelitian, serta instrumen penelitian yang digunakan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel dapat juga disebut sebagai contoh. Ketika diperoleh hasil perhitungan dari sampel, nilai hitungan tersebutlah yang dimaksud

dengan statistik. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden, 30 orang bagian SDM dan 32 bagian keuangan. Jadi sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

### **Tempat Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis melakukan kegiatan penelitian di PT Rekayasa Industri atau biasa disingkat menjadi Rekind, yaitu anak usaha Pupuk Indonesia yang menyediakan jasa EPCC. Lokasinya terletak di Rawajati Jalan Kalibata Timur I 36, RT.2/RW.8, Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12740.

### **Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, penelitian dilaksanakan selama dua bulan. Penelitian dimulai pada bulan November 2022 dan diselesaikan pada bulan Desember 2022.

### **Metode Analisis Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang kemudian diteliti oleh peneliti. Dengan kata lain, teknik pengumpulan data memerlukan langkah-langkah yang tepat, sistematis, dan strategis untuk memperoleh informasi yang valid dan akurat sesuai dengan kenyataan di lapangan. Teknik pengumpulan data ini dilakukan sedemikian rupa sehingga informasi yang terkandung dalam penelitian dan teorinya adalah valid, akurat, dan sesuai dengan kenyataan. Untuk itu, peneliti perlu benar-benar masuk dan melihat serta mengetahui secara langsung bagaimana teknik pengumpulan data dilakukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ilmiah menurut Djaman Satori dan Aan Komariah (2011: 103) merupakan proses yang sistematis untuk memperoleh informasi yang diperlukan.

Analisis data menurut Sugiyono (2018: 482) adalah proses sistematis dalam mengambil dan mengumpulkan informasi dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, mengatur informasi ke dalam kategori, menggambarannya ke dalam unit, menyintesisnya, menggabungkannya ke dalam model, memilih item yang paling penting dan dapat dipelajari, dan menarik kesimpulan yang mudah, dipahami oleh dirinya sendiri dan orang lain. Sementara menurut Moleong (2017: 280–281), analisis data adalah proses pengorganisasian dan pemilahan data ke dalam pola, kategori, dan unit deskriptif dasar untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja yang disarankan oleh data tersebut.

Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen metode penelitian kuantitatif, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7). Tahapan untuk melakukan analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut.

#### **1. Pengukuran skala Likert**

Skala Likert adalah skala psikometrik yang biasa digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling umum digunakan dalam penelitian survei. Skala ini dinamai sesuai nama Rensis Likert, orang yang menerbitkan akun penggunaannya. Skala likert atau *Likert scale* adalah skala survei yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan menggunakan skala Likert, responden diminta untuk mengisi kuesioner di mana mereka harus menunjukkan persetujuan mereka terhadap serangkaian pertanyaan. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sering disebut variabel penelitian. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk mengetahui atau mengukur data kualitatif dan kuantitatif. Informasi tersebut digunakan untuk membentuk opini, persepsi atau sikap tentang fenomena yang terjadi.

Bentuk-bentuk skala Likert cukup beragam tergantung tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti. Bentuk pertama adalah skala mengenai pendapat yang biasanya ada pada kertas angket yang terdiri atas lima pilihan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Secara umum, teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala Likert. Penggunaan skala Likert menurut Sugiyono (2013: 132) adalah untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

## 2. Uji instrumen penelitian

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: 455), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dan yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Validitas menggambarkan seberapa tepat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, atau dalam pengertian lain bagaimana kuesioner dapat benar-benar mengukur apa yang diukurnya. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut (Tahendrika dalam Natakusumah 2015: 57).

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Indrawati (2015: 155) berkaitan dengan tingkat keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil suatu pengukuran. Menurut Riduwan (2010: 125), uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus Cronbach's Alpha.

Reliabilitas tinggi dan rendah secara empiris dibuktikan dengan nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai  $r$  yang mendekati 1. Sudah menjadi kesepakatan umum bahwa reliabilitas dianggap memuaskan bila  $\geq 0,700$ .

## 3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat masalah-masalah asumsi klasik dalam model regresi linear *ordinary least square* (OLS). Dengan demikian, sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu atas data yang akan diolah. Berikut adalah beberapa uji asumsi klasik yang perlu dilakukan.

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 73), uji normalitas menunjukkan apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang nilai residualnya berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan bukan untuk masing-masing variabel, melainkan untuk nilai residualnya. Untuk menentukan apakah residunya normal atau tidak, pertimbangkan plot probabilitas normal dan uji 1 sampel Kolmogorov-Smirnov yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Adanya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Pedoman toleransi untuk model regresi tanpa multikolinearitas adalah angka toleransi mendekati satu. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Gujarati, 2012: 432).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2012: 406), untuk menguji heteroskedastisitas dapat digunakan uji *Spearman's rank* dengan cara mengorelasikan variabel bebas dengan nilai mutlak residual (*error*). Kemudian, nilai residual absolut ditentukan. Setelah itu, baru dilakukan regresi terhadap nilai residual absolut yang diperoleh sebagai variabel dependen, lalu dilakukan regresi terhadap variabel independen.

4. Analisis regresi linear berganda

Model regresi linear berganda digunakan sebagai metode analisis. Menurut Sugiyono (2015: 277), analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk memprediksi seperti apa keadaan (kenaikan dan penurunan) dari variabel dependen (kriteria) ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (naik atau turun nilainya) sebagai faktor mangsa.

Jadi, analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel bebas minimal dua, sedangkan regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal suatu variabel bebas dengan variabel terikat yang menunjukkan naik atau turunnya variabel terikat berdasarkan variabel bebas (Arif Ramdhani, 2011). Oleh karena itu, analisis regresi berganda dilakukan ketika jumlah variabel independen minimal dua.

5. Analisis koefisiensi determinasi ( $R^2$ )

Algifari (2010: 32) mengatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

6. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linear berganda dilakukan dengan uji t dan uji f. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2012: 84), uji hipotesis parsial dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pada dasarnya, Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penjelas/independen saja yang menjelaskan variasi dalam variabel independen.

b. Uji signifikan simultan (uji F)

Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *analysis of variance* (ANOVA). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan ialah metode *bivariate* Pearson (produk momen Pearson). Analisis ini mengorelasikan skor *item* masing-masing dengan skor total (jumlah keseluruhan *item*) sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
------	----------	---------	------------

Pernyataan 1	0,534	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,315	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,407	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,518	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,526	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,706	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,731	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,787	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,697	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,584	0,246	Valid

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23.

Berdasarkan hasil Tabel 1, tampak bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,246. Data dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji reliabilitas data.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)**

Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,498	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,518	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,506	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,629	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,657	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,772	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,751	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,626	0,246	Valid

Sumber: Hasil data olahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan hasil Tabel 2, tampak bahwa semua butir pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,246. Data dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji reliabilitas data.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,705	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,732	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,616	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,759	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,665	0,246	Valid

Sumber: Hasil data olahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan hasil Tabel 3, tampak bahwa semua butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,246. Data dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji reliabilitas data.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap kuesioner tersebut stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

Kinerja Karyawan (Y)	0,767	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,730	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,731	Reliabel

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23.

Berdasarkan Tabel 4, tampak bahwa *Cronbach's alpha* untuk variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar  $0,767 > 0,6$ . Kemudian, untuk variabel independen Budaya Organisasi  $0,730 > 0,6$ . Dan variabel independen Motivasi Kerja  $0,731 > 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dinyatakan baik dan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Terdapat tiga pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, hasil dari ketiga uji tersebut dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui nilai signifikansi 0,059, lebih dari 0,05 ( $0,059 > 0,05$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui setiap variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, berhubungan secara linear. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF-nya lebih kecil dari 10 sehingga tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, semua variabel mempunyai nilai *tolerance* 0,525, yaitu di atas 0,10, dan nilai VIF 1,905, di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi 0,835, lebih besar dari 0,05, Motivasi Kerja 0,873, lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada kedua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas adalah gambaran dari tanggapan para responden terkait penelitian yang dilakukan, yaitu pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rekayasa Industri.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.966	3.282		4.560	.000
Budaya Organisasi	.305	.138	.260	2.217	.030
Motivasi Kerja	.763	.161	.555	4.739	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23.

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat persamaannya adalah sebagai berikut.

$$Y = 14,966 + 0,305X_1 + 0,763X_2$$

Persamaan yang diperoleh dari Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta 14,966 mempunyai makna bahwa apabila variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja nilainya 0 (nol) maka nilai Kinerja Karyawan 14,966.
  - b. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,305 mempunyai arti jika nilai variabel Budaya Organisasi naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,305 dengan dugaan variabel Motivasi Kerja tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, jika Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
  - c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,763 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel Motivasi Kerja naik satu poin maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,763 dengan dugaan variabel Budaya Organisasi tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, jika Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat.
2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, dilakukan analisis determinasi dengan mencari nilai koefisien determinasi seperti pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.560	1.56929

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

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23.

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai  $R^2$  atau R Square sebesar 0,575. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi (sumbangan) variabel independen (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), yaitu sebesar 0,575 atau 57,5%. Sementara, sisanya sebesar 0,425 atau 42,5% dikontribusi (disumbang) oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti kompensasi dan disiplin kerja.

3. Uji Hipotesis dengan Uji secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t ditunjukkan pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.966	3.282		4.560	.000
	Budaya Organisasi	.305	.138	.260	2.217	.030
	Motivasi Kerja	.763	.161	.555	4.739	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t pada Tabel 7, telah diketahui:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan  
Dari hasil perhitungan uji t, diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,217 > 2,009$ ) dan  $\text{sig } \alpha = 0,030 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rekayasa Industri.
  - b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Dari hasil perhitungan uji t, diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,739 > 2,009$ ) dan  $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rekayasa Industri.
4. Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)  
Hasil pengujian hipotesis dengan uji F ditunjukkan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.379	2	98.189	39.871	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.298	59	2.463		
	Total	341.677	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.

Dari hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 39,871, artinya nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar  $39,871 > 3,15$  dengan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Rekayasa Industri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data-data yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh peneliti di bab sebelumnya, peneliti dapat menarik kesimpulan terhadap penelitian pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rekayasa Industri sebagai berikut.

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,217, lebih besar dari t tabel 2,009 ( $2,217 > 2,009$ ) dan nilai sig. sebesar 0,030, lebih kecil dari 0,05 ( $0,030 < 0,05$ )

sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Rekayasa Industri. Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner, indikator yang paling mendominasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah indikator keakuratan hasil kerja, dengan pernyataan “Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.”

2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji t, diperoleh t hitung sebesar 4,739, lebih besar dari t tabel 2,009 ( $4,739 > 2,009$ ) dan nilai sig. sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Rekayasa Industri. Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner, indikator yang paling mendominasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan merupakan indikator pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya, dengan pernyataan, “Pemimpin memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.”
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,575 atau 57,5% yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,5% sehingga sisanya 42,5% ( $100\% - 57,5\%$ ) ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat di dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, fasilitas, kompensasi, dan lain-lain.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, meskipun sudah sesuai dengan standar ilmiah, penulis menyadari adanya keterbatasan sehingga penelitian ini masih memiliki kekurangan. Diperlukan penelitian lebih lanjut agar mendapatkan hasil yang lebih memuaskan. Beberapa saran yang penulis ajukan berkaitan dengan hasil penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

1. Diperlukan pemimpin karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan optimal, serta kelancaran pelaksanaan kegiatan tetap terjamin.
2. Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rekayasa Industri. Oleh karena itu, seluruh pihak PT Rekayasa industri dari manajemen puncak hingga level terendah diharapkan dapat bekerja sama untuk lebih saling memotivasi dan menerapkan budaya organisasi yang disepakati bersama sehingga suasana menjadi kondusif dan pada akhirnya diharapkan mengarah pada kinerja yang lebih baik.
3. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rekayasa Industri di luar variabel budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian lebih lanjut (penelitian dan pengembangan) diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif dan penting bagi karyawan. PT Rekayasa Industri. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor tersebut akan memfasilitasi rekomendasi lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Rekayasa Industri.

## REFERENSI

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di PT Jasaraharja Putra cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.837>

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Ernanto, B., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2015). Pengaruh faktor demografi, budaya perusahaan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rekayasa Industri. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.1>
- Firawati, R., Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 1(3).
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2012). *Dasar-dasar ekonometrika*. Salemba Empat.
- Habibi, M., Buwana, S., & Suryawardani, B. (2017). Analisis promosi penjualan Dapur Bebek Bojongsoang Bandung tahun 2017. *Buwana*, 3(2), 500–506.
- Indrawati. (2015). *Metode penelitian manajemen dan bisnis: Konvergensi teknologi komunikasi dan informasi*. Aditama.
- Komariah, A. & Satori, D. (2011). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Lestari & Prakoso, Z. P. (2019). Analisis pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap return saham dengan nilai perusahaan sebagai variabel intervensi pada perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mar'atusholihah, H., Priyanto, W., & Damayani, A. T. (2019). Pengembangan media pembelajaran tematik ular tangga berbagai pekerjaan. *Jurnal Mimbar PGSD Undiksha*, 7(3), 253–260. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPGSD/article/view/19411>.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. (2007). *Human resource management* (Edition 12). Cengage Learning.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Natakusumah, F. A. (2015). *Pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian (studi pada Ina Cookies Bandung)* [Skripsi, Universitas Telkom]. Repository Telkom University.
- Nazir. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Ningsih, I. W., & Aris, M. A. (2022). Analisis komparatif kinerja keuangan bank sebelum dan selama pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)*, 1(2020), 303–309. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol1.2022.55>
- Ramdhani, A. (2011). *Penilaian kinerja*. PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Riduwan. (2010). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.
- Rifai, M. B. & Astuti, S. D. (2012). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara). *Students' Journal of Economic and Management*, 1(1).
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti & Hidayat, S. (2011). *Metodologi penelitian*. Mandar Maju.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Media Utama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. In Media.

- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto S. K. (2016). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern* (Jilid 1). Salemba Empat.
- Supriyati, S. & Jumilah, S. (2022). Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(2), 136–146. <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/852>
- Susanty, A. & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN (Persero) Apd Semarang). *Jati Undip*, 7(May), 77–84. doi:10.12777/jati.7.2.77-84.
- Sweeney, P. D. & McFarlin, D. B. (2002). *Organizational behavior: Solutions for management*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Wahyudi. (2021). *Budaya organisasi: Sudut pandang teoritis dalam membangun nilai-nilai kerja*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.