



**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT HOME CENTER INDONESIA DIVISI
SERVICE SOLUTION DEPOK**

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HOME CENTER INDONESIA
SERVICE SOLUTION DIVISION DEPOK***

Rizqi Adi Saputra^{1*}, Sigit Purnomo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rizadiputra377@gmail.com^{1*}, dosen02152@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 11-11-2024

Revised : 12-11-2024

Accepted : 14-11-2024

Published : 16-11-2024

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of Motivation and Workload on employee performance at PT Home Center Indonesia Service Solution Depok Division partially and simultaneously. This research uses a quantitative descriptive research method about a situation objectively using numbers with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample used was non- probability sampling with a saturated sampling technique from 74 employees. The data analysis used is a hypothesis research method using SPSS version 26. The research results show that the Motivation and Workload variables have a significant influence on employee performance at PT Home Center Indonesia Depok Service Solution Division, both partially and simultaneously. Based on partial statistical tests or t tests, the value of $t_{count} = 6.060 > t_{table} = 2.303$. This means that H_{a1} is accepted and H_{o1} is rejected. So it can be said that motivation has a significant effect on employee performance. Meanwhile, for partial Organizational Culture or t test, the value obtained is $t_{count} = 5.929 > t_{table} = 2.303$. This means H_{a2} is accepted and H_{o2} is rejected. So it can be said that workload influences employee performance. Simultaneously, the value $F_{count} = 19.165 > F_{table} = 3.13$ with a significance of $0.000 < 0.05$ shows that H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted. This means that Motivation and Workload have a significant effect on employee performance. This shows that the percentage influence of Motivation and Workload on employee performance is 64.9% and the remaining 35.1% is influenced or explained by other variables outside the variables studied.

Keywords : Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh dari 74 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah metode penelitian hipotesis dengan menggunakan spss versi 26. Hasil penelitian



menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,060 > t_{tabel} = 2,303$. Hal ini berarti H_0 1 diterima dan H_0 1 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk Budaya Organisasi secara parsial atau uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,929 > t_{tabel} = 2,303$. Hal ini berarti H_0 2 diterima dan H_0 2 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 19,165 > F_{tabel} = 3,13$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 3 ditolak dan H_0 3 diterima. Berarti Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan 64,9% dan sisanya 35,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

Kata Kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Home Center Indonesia (Informa) adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk-produk furnishing untuk kebutuhan hunian maupun bisnis. Sedangkan Divisi Service solution merupakan sub bisnis dari PT Home Center Indonesia yang bergerak di bidang penyedia jasa layanan installasi product furniture rumah kategori furniture knockdown. Tidak dapat dipungkiri bahwapermintaan akan layanan installasi tersebut sangat dibutuhkan dan dicari dalam masyarakat karena sangat membantu kegiatan rumah tangga khususnya dalam bidang installasi product furniture knockdown. Oleh karena itu bisnis dalam bidang penyedia jasa layanan installasi product furniture knockdown ini merupakan bisnis dengan prospek yang sangat bagus jika dilakukan dengan pengelolaan yang baik dan benar. Untuk dapat melakukan pengelolaan yang baik tentunya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan optimal dengan mempertimbangkan kebutuhan dan fasilitas yang memadai untuk setiap sumber daya manusianya. Salah satunya dengan memberikan motivasi terhadap para karyawan baik secara lisan maupun kebijakankerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, karena motivasi sangat berperan penting untuk mendorong aktivitas operasional tersebut.

Salah satu motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah pemberian penghargaan berupa finansial atau nonfinansial guna menambah motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan semestinya. Peranan motivasi adalah untuk meningkatkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berikut adalah tabel data jumlah pemberian penghargaan atau Reward pada PT Home Center Indonesia devisi Service Solution Depok periode tahun 2021-2023.



Tabel 1. 1
Data Jumlah Reward pada PT. Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Jumlah Reward	Jumlah Reward	Presentase
2021	61	10	4	6,6%
2022	65	10	6	9,2%
2023	74	10	2	2,7%

Sumber : PT. Home Center Indonesia 2023

Berdasarkan tabel diatas di dapatkan bahwa jumlah Reward tertinggi adalah tahun 2022 dimana dari target 10 reward dalam satu tahun jumlahnya adalah 6 dengan persentase 9,2% dari jumlah karyawannya. Sedangkan tahun terendah dengan jumlah reward terendah adalah tahun 2023 dimana dari target 10 reward dalam satu tahun angkanya turun menjadi 2 dengan persentase 2,7% dari jumlah karyawannya. Dari tabel tersebut juga dapat kita simpulkan bahwa adanya ketidak stabilan jumlah reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Tentunya kebutuhan penghargaan atau reward ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi Service solution Depok. Atas dasar itu peneliti melakukan penelitian seberapa pengaruhnya motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok.

Dinamika dunia usaha saat ini menurut efektivitas, produktivitas dan efisiensi para pelakunya mulai dari karyawan level terendah sampai pada manajemen tertinggi, sehingga semua unsur dalam perusahaan tersebut dapat berjalan seirama mencapai tujuan yang diharapkan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pengetahuan dan pemahaman akan budaya organisasi menjadi krusial. Sebab, penguasaan dan pengimplementasian budaya organisasi yang efektif berimbas langsung kepada produktivitas, efektivitas, dan efisiensi perusahaan. Budaya organisasi adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya.

Berikut adalah tabel data realisasi pencapaian kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok periode tahun 2021-2023.

Tabel 1. 2

Rating Kepuasan Konsumen Terhadap Hasil Instalasi Produk di PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok Tahun 2021-2023

Bulan	2021			2022			2023		
	Puas	Tidak Puas	Persentase %	Puas	Tidak Puas	Persentase %	Puas	Tidak Puas	Persentase %
Januari	260	40	15%	273	27	10%	253	47	19%
Febuari	271	29	11%	281	19	7%	231	69	30%
Maret	236	64	27%	267	33	12%	221	79	36%
April	266	34	13%	277	23	8%	233	67	29%
Mei	237	63	27%	284	16	6%	241	59	24%
Juni	222	78	35%	265	35	13%	210	90	43%
Juli	279	21	8%	279	21	8%	209	91	44%
Agustus	290	10	3%	288	12	4%	217	83	38%
September	240	60	25%	293	7	2%	246	54	22%
Oktober	215	85	40%	251	49	20%	235	65	28%
November	280	20	7%	264	36	14%	211	89	42%
Desember	269	31	12%	291	9	3%	215	85	40%
Total jumlah radding keseluruhan	3065	535	17%	3313	287	9%	2722	878	32%
	3600			3600			3600		

(Data rating kepuasan konsumen terhadap hasil instalasi produk) Sumber : Supervisor PT. Home Center Indonesia Divisi Service Solution 2023



Berdasarkan tabel diatas hasil rating dari kepuasan konsumen jumlah rating tidak puas terhadap hasil pemasangan produk tertinggi berada di tahun 2023 dimana angkanya mencapai 878 dengan persentase 32%. Sedangkan rating tidak puas konsumen terhadap hasil pemasangan produk terendah berada di tahun 2022 dengan angka 287 persentase 9%. Dari table tersebut dapat di simpulkan bahwa hasil rating tidak puas di sebabkan oleh kebiasaan karyawan yang kurang memperhatikan SOP, ketelitian, dan kualitas saat melakukan pemasangan di rumah konsumen sehingga hasil rating buruk tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok.

PT Home Center Indonesia (Informa) Divisi Service Solution ini juga memiliki berbagai problem yang salah satunya yaitu mengenai kurangnya ketaatan karyawan akan peraturan-peraturan, SOP. Berdasarkan penjelasan dari supervisor pada PT Home Center Indonesia (Informa) Divisi Service Solution depok Bapak Aminudin, masih ada karyawan yang tidak taat akan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Sehingga karyawan sering kali melakukan kesalahan karena ketidak taatan aturan yang dibuat perusahaan dan bisa menciptakan disiplin dan budaya organisasi yang tidak baik dan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Berikut adalah kutipan dari hasil wawancara terhadap supervisor PT Home Center Indonesia (Informa) Divisi Service Solution Depok Bapak Aminudin pada tanggal 20 Juni 2023.

“Ada beberapa kebiasaan negatif anak-anak dilapangan yang sering dilakukan seperti tidak memperhatikan SOP dengan baik, mengabaikan hal kecil dan menganggap enteng tugas yang diberikan perusahaan. Hal itu jika dibiarkan tentunya akan menjadi budaya dan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan”.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2016:176) mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai suatu kerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Salah satu program manajemen sumber daya tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Berikut adalah data penelitian Kinerja Karyawan atau Key Performance Indicator di PT Home Center Indonesia Devisi Service Solution Depok tahun 2023.

Tabel 1. 3
Data Key Performance Indicator Karyawan PT Home Center Indonesia
divisiService Solution Depok tahun 2023

No.	Kinerja	jumlah karyawan	presentase	target	skor
1	Target pekerjaan yang dapat diselesaikan	74	73%	95-100%	2
2	Kualitas Hasil Service		80%	95-100%	4
3	Produktivitas by value		110%	95-100%	5
4	Kelengkapan Alat Service		90%	95-100%	4
5	Ide inovasi		100%	95-100%	5

Sumber: PT. Home Center Indonesia Divisi Service Solution diolah tahun 2023

5 = >80 (Sangat Baik) 4 = 80-79 (baik) 3 = 60-79 (Netral) 2 = 50-60 (Tidak Baik) 1 = <50 (Sangat Tidak Baik)



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT Home Center Indonesia Devisi Service Solution Depok masih belum maksimal sesuai target yang diberikan Perusahaan yaitu 95-100%, dengan rata-rata pencapaian kinerja karyawan diangka 73% dengan skore penilaian 1 dan kualitas hasil service hanya 80% dengan skore penilaian 4 dan kelengkapan angka service di angka 90% dengan skore 4. Hal ini tentu dapat menjadi acuan perusahaan dalam melakukan evaluasi dan analisa apa saja yang menjadi penghambat ataupun kendala dalam pelaksanaannya dilapangan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, berarti dia memiliki kualitas dan prestasi yang tinggi pula dan berpeluang untu menaikkan karir atau jabatan. Sukses tidaknya keryawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Menurut penelitian dari Wicaksono (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fenixindo Global Mandiri” mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fenixindo Global Mandiri. Lalu menurut penelitian dari Suparwiti (2020) dengan 9 judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KAI Daop 8 Surabaya” mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 8 Surayabaya”. Sedangkan menurut penelitian dari Munawirsyah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan” juga mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Saptutydingsih dan Setyaningrum (2019:164), uji validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengikuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Instrument yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek ukur. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2015:192), reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan konsisten atau tidaknya jawaban terhadap butir pertanyaan dalam kuesioner. Rumus yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah Alpha Cronbach, Spearman Brown, Kristoff, Angoff, dan Rullon. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach’s Alpha $> 0,60$ (6%) maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach’s Alpha $< 0,60$ (6%) maka dinyatakan tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gunawan (2016:92) Uji Asumsi Klasik merupakan uji data yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih jauh guna menjawab hipotesis penelitian. Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah.

**a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:108) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara mendekteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:138) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya, hal ini terjadi karena kesalahan pengganggu (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah Uji Durbin-Watson. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (First Order Autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) menurut Ghozali (2018:111).

3. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:286) Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif. Sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:320), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya



5. Uji Analisis Regresi

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi dan ramalan. Analisis regresi juga dapat digunakan untuk memahami variabel-variabel bebas mana saja yang dapat berhubungan dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut. Analisis regresi linear menurut Tabachnick dalam Ghozali (2016:93) adalah berupa nilai suatu koefisien pada masing-masing variabel independen. Koefisien berdasarkan suatu persamaan yang memprediksi nilai variabel dependen

6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:105) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu perumusan jawaban sementara mengenai suatu masalah yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat mengarahkan penyelidikan maupun penelitian selanjutnya dan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	Butir Pernyataan 1	0,847	0,228	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,802	0,228	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,909	0,228	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,778	0,228	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,878	0,228	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,878	0,228	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,880	0,228	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,820	0,228	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,762	0,228	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,891	0,228	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi (X1) adalah valid, dimana dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan yang ada menunjukkan bahwa rhitung > dari nilai rtabel (0,228).



Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1	Butir Pernyataan 1	0,858	0,228	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,849	0,228	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,952	0,228	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,898	0,228	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,890	0,228	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,898	0,228	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,834	0,228	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,904	0,228	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,913	0,228	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,835	0,228	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, dimana dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan yang ada menunjukkan bahwa r_{hitung} > dari nilai r_{tabel} (0,228).

Tabel 4. 13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1	Butir Pernyataan 1	0,732	0,228	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,756	0,228	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,810	0,228	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,768	0,228	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,823	0,228	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,785	0,228	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,736	0,228	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,715	0,228	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,683	0,228	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,601	0,228	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, dimana dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan yang ada menunjukkan bahwa r_{hitung} > dari nilai r_{tabel} (0,228).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,957	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,969	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,905	10	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024



Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa chronbach's alpha variabel Motivasi (X1) sebesar 0,957 , variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,969 , dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,905. Yang berarti seluruh nilai chronbach's alpha > 0,228 yang menunjukkan semua pernyataan pada variabel adalah sangat reliabel

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 19

Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,95230433
Most Extreme Differences	Absolute	0,073
	Positive	0,066
	Negative	-0,073
Test Statistic		0,073
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 26 (2024)

Data diatas mengenai hasil uji normalitas menggunakan statistik nonparametik Kolmogrov-Smirnov, besarnya Kolmogrov-Smirnov signifikan 0.200 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 20

Hasil Uji *Multikolinearitas*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,668	2,565		10,789	0,000		
	Motivasi	0,180	0,152	0,261	1,183	0,241	0,188	5,319
	Budaya Organisasi	0,200	0,127	0,346	1,569	0,121	0,188	5,319

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Pada tabel diatas, memperlihatkan nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh sebesar 5,319, variabel Budaya Organisasi(X2) sebesar 5,319. Dimana nilai tolerance dari masing-masing variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) diperoleh sebesar 0,188. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance > dari 0,10



(0,188 > 0,10) dan nilai variance inflation factor (VIF) < dari 10,00 (5,319 < 10,00). Maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau tidak ada multikolinearitas

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 21

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,652	1,408		6,143	0,000
	Motivasi	0,001	0,084	0,002	0,007	0,994
	Budaya Organisasi	-0,126	0,070	-0,441	-1,796	0,077

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas didapatkan hasil nilai (Sig) 0,377 > 0.05 untuk variabel Motivasi (X1) dan hasil nilai (Sig) 0.186 > 0.05 untuk variable Beban Kerja (X2), sehingga bisa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

6. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 23

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	0,351	0,332	5,022	2,175

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari tabel 4.20 diatas didapatkan nilai durbin-waston sebesar 2,175 dan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan nilai durbin-waston tersebut masuk pada kriteria tidak ada autokorelasi



7. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 25

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.573**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	74	74
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	74	74

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,573 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 26

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.581**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	74	74
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	74	74

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,581 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 27

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X₁) Dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	0,351	0,332	5,022
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,592 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya variable



Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) mempunyai tingkat hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 28

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	0,328	0,319	5,072
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,328 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-32,8\%) = 67,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 29

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	0,338	0,329	5,035
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,338 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-33,8\%) = 66,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 30

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	0,351	0,332	5,022
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh yang sebesar 35,1% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2).



9. Uji Analisis Regresi

Tabel 4. 31

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,195	2,572		10,571	0,000
	Motivasi	0,396	0,067	0,573	5,929	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 27,195 + 0,396 X_1$.

Tabel 4. 32

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,260	2,189		13,369	0,000
	Budaya Organisasi	0,336	0,055	0,581	6,060	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 29,260 + 0,336 X_2$

Tabel 4. 33

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,668	2,565		10,789	0,000
	Motivasi	0,180	0,152	0,261	1,183	0,241
	Budaya Organisasi	0,200	0,127	0,346	1,569	0,121

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Nilai konstanta sebesar 27,668 yang artinya bahwa jika variabel Motivasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 27,668 point.

Nilai koefisien pada variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,180, yang artinya apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X₂), maka setiap perubahan 1unit pada variabel Motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar0,180 point.



Nilai koefisien pada variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,200, yang artinya apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,200 point

10. Uji Hipotesis

Tabel 4. 34

Hasil Uji T variabel Motivasi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,195	2,572		10,571	0,000
	Motivasi	0,396	0,067	0,573	5,929	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Pengelolaan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel (5,929 > 1,993) dari signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima atau variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 35

Hasil Uji T variabel Budaya Organisasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,260	2,189		13,369	0,000
	Budaya Organisasi	0,336	0,055	0,581	6,060	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Pengelolaan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel (6,060 > 1,993) dari signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima atau variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 36

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966,530	2	483,265	19,165	.000 ^b
	Residual	1790,348	71	25,216		
	Total	2756,878	73			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi
 Sumber: Pengelolaan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan diperoleh nilai Fhitung untuk model regresi yang digunakan sebesar 19,165, sehingga dapat diketahui bahwa Fhitung > Ftabel (19,165 > 3,13), sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan



Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok, maka peneliti menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung = 6,060 > ttabel = 1,993 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung = 5,929 > ttabel = 1,993 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Fhitung = 19,165 > Ftabel = 3,13 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Motivasi dan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2017). Fisika Dasar. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 1-12.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Penerbit Gaya Media.
- Danang, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru. Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta CV. Farida, U. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Pusat
- Ghazali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2016). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, D. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance dan Ukuran. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1-11.



- Hery. (2018). Analisis Laporan Keuangan: Integrated and Comprehensive Edition. Jakarta: PT. Gramedia.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 121-131.
- Mangkunegara, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, & Wicaksono, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 85-98.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 33-39.
- Nugroho, P. (2017). Konservatisme Akuntansi di Indonesia Vol.20 No.1 ISSN 1979-6471. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Ghazali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga. Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). Penelitian kuantitatif Metode dan Analisis. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Bumi Kudus. *Jurnal Farmasi*, 14-20.
- Schuler, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga. Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 43-53.
- Siswanto. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparwati, & Safaah, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 120-137.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Motor Gumilang. *Agora*, 187-195.



-
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan Yogyakarta*: Deepublish.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Wardani, R. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58-65.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV.R.A.De.Rozarie.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.