

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT HOME CENTER INDONESIA (INFORMA)
DIVISI SERVICE SOLUTION CABANG PONDOK INDAH**

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT HOME CENTER
INDONESIA (INFORMA) SERVICE SOLUTION DIVISION PONDOK
INDAH BRANCH***

Dimas Bagus Yudhistira¹, Windy Gustia Wardani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : dimasal2102@gmail.com^{*}, dosen01579@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 22-05-2025

Revised : 24-05-2025

Accepted : 26-05-2025

Pulished : 28-05-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and organizational culture on employee performance at PT Home Center Indonesia (Informa) Service Solution Division Pondok Indah, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method. The population is 85 employees and the sample determination uses probability sampling so that the number of samples is 85 employees. Data were collected through observation, questionnaires, literature, and documentation. The analysis methods used are research instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, quantitative analysis (simple linear regression testing, multiple linear regression testing, coefficient correlation testing, determination testing) and hypothesis testing. The results of the calculation of the t-test value of the Motivation variable (X1) with a t count of 3.289 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table ($3.289 > 1.988$) and the significance is less than 5%, H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). The calculation results of the t- test value of the Organizational Culture variable (X2) with a t count of 3.369 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table ($3.369 > 1.988$) and the significance is less than 5% (0.000) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Organizational Culture (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the analysis, namely the ANOVA test, the F count value was 41.663 while F table (0.05) for $n = 82$ was 2.72. So $F \text{ count} > \text{from } F \text{ table (0.05) or } 41.663 > 2.72$, with a significance level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, it can be said that Motivation (X1), Organizational Culture (X2) and together have an effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Home Center Indonesia (Informa) Divisi *Service Solution* Pondok Indah, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebanyak 85 karyawan dan penentuan sampel menggunakan *probability sampling* sehingga jumlah sampel 85 karyawan. Data dikumpulkan dengan melalui observasi, kuesioner, kepustakaan, dan dokumentasi. Metode analisis yang

digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif (uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji korelasi koefisien, uji determinasi) dan uji hipotesis. Diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 3.289 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($3.289 > 1.988$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Budaya Organisasi (X2) dengan thitung sebesar 3.369 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($3.369 > 1.988$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berdasarkan hasil analisis yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 41.663 sedangkan Ftabel (0,05) untuk $n = 82$ sebesar 2.72. Jadi Fhitung > dari Ftabel (0,05) atau $41.663 > 2.72$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Kata Kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Home Center Indonesia (Informa) dengan slogan “*Furnishings with style*” didirikan pada tahun 2004, merupakan pusat furniture dan gaya hidup terlengkap untuk kebutuhan hunian dan bisnis, dengan koleksi produk lebih dari 35.000 jenis yang mengikuti trend terbaru. Saat ini Informa memiliki lebih dari 100 toko yang tersebar di 48 kota, dengan toko terbesarnya berlokasi di Living World Alam Sutera, Tangerang. 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 pembersihan peralatan dan elektronik rumah tangga, seperti instalasi furniture, pembersihan AC, matras, sofa, karpet, kursi makan, jok mobil, dan penyemprotan disinfektan. Tidak dapat dipungkiri bahwa permintaan akan layanan pembersihan tersebut sangat dibutuhkan dan dicari dalam masyarakat karena sangat membantu kegiatan rumah tangga khususnya dalam bidang kebersihan, karena kebersihan sangat berkaitan dengan kesehatan manusia

Oleh karena itu bisnis dalam bidang penyedia jasa layanan pembersihan 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. Pada perusahaan tersebut kinerja memiliki beberapa pengaruh salah satunya motivasi kerja dan budaya organisasi

Salah satunya dengan memberikan motivasi terhadap para karyawan baik secara lisan maupun kebijakan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, sebagai wujud kepedulian untuk meningkatkan kualitas dan *skill* para pekerja, perusahaan secara rutin memberikan serangkaian program pelatihan seperti training pemasangan atau instalasi dan pelatihan *service excellent* serta pengenalan *product knowledge* dan berbagai pelatihan internal maupun eksternal lain, yang bertujuan untuk mengembangkan *hard skill* maupun *soft skill* para pekerja. Setelah kurang lebih 20 tahun berdiri di dunia perusahaan retail, PT Home Center Indonesia menjadi salah satu perusahaan retail furniture terbesar di Indonesia

Oleh Karena itu 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. PT Home Center Indonesia mengalami penurunan dalam penerimaan reward atau bonus pekerja selama 3 tahun berturut-turut. Adanya ketidakstabilan 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* Pondok Indah, selain itu juga terjadi masalah mundurnya pemberian bonus tahunan atau insentif karyawan.

Atas dasar itu peneliti melakukan penelitian seberapa pengaruhnya motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi *Service Solution* Pondok Indah. Berikut adalah tabel data jumlah pemberian penghargaan atau *Reward* pada INFORMA Divisi *Service Solution* Cabang Pondok Indah periode tahun 2021-2023.

Tabel 1.1
Data jumlah *Reward* pada PT Home Center Indonesia Divisi *Service Solution* Cabang Pondok Indah Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah <i>Reward</i>
2021	61	3
2022	65	1
2023	70	0
2024	85	0

Sumber: PT Home Center Indonesia diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas di dapatkan bahwa jumlah *Reward* tertinggi adalah tahun 2021 dimana jumlahnya adalah 3 dengan reward yaitu sebagai salah satu pool terbaik se Indonesia dan salah satu karyawan terbaik serta pool terfavorit. Sedangkan tahun terendah dengan jumlah *reward* terendah adalah tahun 2023 dan 2024 dimana tidak mendapatkan reward sama sekali. 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.

Tabel 1.2
Target Dan Realisasi Kinerja Karyawan Di PT Home Center Indonesia Divisi *Service Solution* Pondok Indah Tahun 2021-2024 Pertahun Dan Pertim

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pertahun PerTEAM (Unit)	Realisasi Rata-Rata Pertahun PerTEAM (Unit)	Persentase
2021	61	2.400	1.950	81,25%
2022	65	2.400	2.010	83,75%
2023	70	2.400	1.890	78,75%
2024	85	2.400	1.500	62,5%

(Data rata-rata kinerja karyawan perhari dan perTEAM (2 orang))

Sumber : Supervisor PT Home Center Indonesia Divisi *Service Solution* 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa target pertahun sudah dimaksimalkan angkanya, namun realisasi pencapaiannya masih jauh dari yang diharapkan. Walaupun sudah di tambahkan jumlah karyawan dari tahun ke tahun, tetapi tetap tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. Pencapaian tertinggi terdapat pada tahun 2022, dimana persentase pencapaiannya mencapai 83,75 % pertahun dan pencapaian terendah justru pada tahun 2024 dengan persentase 62,5% pertahun. Hal tersebut tentu dapat menjadi acuan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawannya karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Tabel 1.3
Data Key Performance Indicator Karyawan PT Home Center Indonesia divisi
Service Solution Pondok Indah tahun 2024

No.	Kinerja	Jumlah Karyawan	Persentase	Target	Skor
1	Target pekerjaan yang dapat diselesaikan	85	75%	95-100%	2
2	Pencapaian penjualan		85%	95-100%	2
3	Produktivitas by value		102%	95-100%	5
4	Efisiensi biaya		85%	95-100%	2
5	Ide inovasi		100%	95-100%	4

Sumber: PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT Home Center Indonesia Divisi *Service Solution* Pondok Indah masih belum maksimal sesuai target yang diberikan perusahaan yaitu 95-100%, dengan rata-rata pencapaian kinerja karyawan hanya diangka 75% dengan skor penilaian 2 dan pencapaian penjualan yang hanya 85% dengan skor penilaian 2 dan efisiensi biaya yang masih diangka 85% dengan skor 2 namun untuk pencapaian produktivitas by value sebesar 102 % yang artinya sangat bagus. 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 untuk menaikkan karir atau jabatan. Sukses tidaknya keryawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:164), uji validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Menurut Sujarweni (2015:192), reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan konsisten atau tidaknya jawaban terhadap butir pertanyaan dalam kuesioner

2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Ada beberapa uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi

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 (R2)

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.

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. Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistic dan penetapan tingkat signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 83$	Keterangan
1	0.720	0.213	Valid
2	0.782	0.213	Valid
3	0.741	0.213	Valid
4	0.533	0.213	Valid
5	0.811	0.213	Valid
6	0.729	0.213	Valid
7	0.787	0.213	Valid
8	0.687	0.213	Valid
9	0.766	0.213	Valid
10	0.645	0.213	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa untuk masing- masing pernyataan pada variabel Motivasi (X_1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 83$ yaitu 0.213

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 83	Keterangan
1	0.655	0.213	Valid
2	0.525	0.213	Valid
3	0.524	0.213	Valid
4	0.383	0.213	Valid
5	0.500	0.213	Valid
6	0.750	0.213	Valid
7	0.734	0.213	Valid
8	0.674	0.213	Valid
9	0.688	0.213	Valid
10	0.551	0.213	Valid
11	0.395	0.213	Valid
12	0.538	0.213	Valid
13	0.749	0.213	Valid
14	0.676	0.213	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Budaya Organisasi (X₂) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 83 yaitu 0.213.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 83	Keterangan
1	0.670	0.213	Valid
2	0.529	0.213	Valid
3	0.756	0.213	Valid
4	0.685	0.213	Valid
5	0.850	0.213	Valid
6	0.810	0.213	Valid
7	0.698	0.213	Valid
8	0.751	0.213	Valid
9	0.650	0.213	Valid
10	0.630	0.213	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan(Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 83 yaitu 0.213

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Croncbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,894	> 0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,949	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0,905	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliable atau handal digunakan sebagai alat ukur

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 Unstandardized Residual

N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02365793
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.076
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c

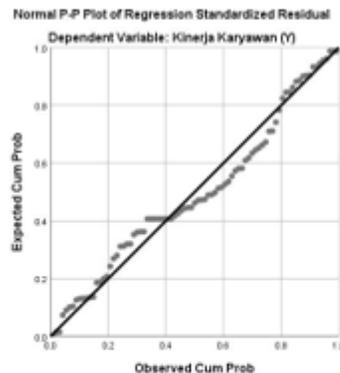
b. Test distribution is Normal.

c. Calculated from data.

d. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data olahan SPSS 26, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0.152 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic variabel Motivasi (X1), variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0.088, berarti data residual terdistribusi normal. Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

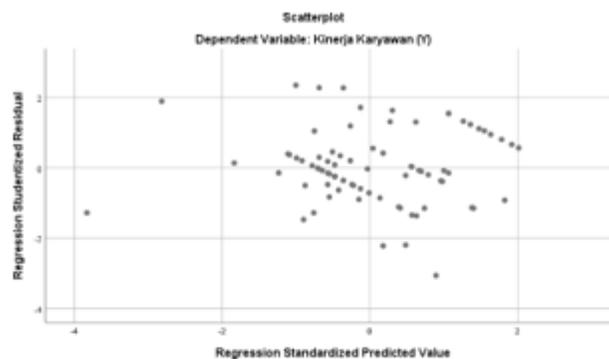
Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.389	3.519		2.953	.004		
	Motivasi (X1)	.354	.108	.377	3.289	.001	.461	2.168
	Budaya Organisasi (X2)	.289	.086	.386	3.369	.001	.461	2.168

e. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda X₁ dan X₂ - Y
 Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.389	3.519		2.953	.004
	Motivasi (X1)	.354	.108	.377	3.289	.001
	Budaya Organisasi (X2)	.289	.086	.386	3.369	.001

f. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Hasil Olahan Data

(SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut

- Nilai Konstanta $a = 10.389$ dapat diartikan bahwa jika Motivasi dan Budaya Organisasi bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 10.389
- Koefesien regresi Motivasi $b_1 = 0.354$ dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.354
- Koefesien regresi Budaya Organisasi $b_2 = 0.289$ dapat diartikan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.289

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (x₁) dan Budaya Organisasi (x₂) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.492		3.06031

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Motivasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,710, masuk pada interval 0,500 - 0,750 artinya bahwa tingkat

hubungan antara variabel Motivasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (x_1) dan Budaya Organisasi (x_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.492		3.06031

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel 4.25 Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.504, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50.4% variabel Motivasi (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 49.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Regresi X_1 dan X_2 - Y
 Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.389	3.519		2.953	.004
	Motivasi (X_1)	.354	.108	.377	3.289	.001
	Budaya Organisasi (X_2)	.289	.086	.386	3.369	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X_1) dengan thitung sebesar 3.289 dan signifikansi sebesar Karena thitung lebih besar ttabel ($3.289 > 1.988$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dari tabel 4.26

diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Budaya Organisasi (X₂) dengan thitung sebesar 3.369 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (3.369 > 1.988) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka Ha diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Tabel 4.26 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780.382	2	390.191	41.663	.000 ^b
	Residual	767.971	82	9.365		
	Total	1548.353	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41.663 sedangkan F_{tabel} (0,05) untuk n = 82 sebesar 2.72. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (0,05) atau 41.663 > 2.72, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan Skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan thitung sebesar 3.289 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (3.289 > 1.988) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Karena motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Home Center Indonesia (Informa) Divisi Service Solution Cabang Pondok Indah. Jika tidak dikelola dengan baik maka berpotensi menurunkan tingkat kinerja karyawan yang bersangkutan, dan juga jika dikelola dengan baik dan sesuai maka peluang untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik maka terbuka luas
2. Budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan thitung sebesar 3.369 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (3.369 > 1.988) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka Ha diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Budaya organisasi yang baik pada perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan dalam berorganisasi lebih baik dan juga mencapai tujuan perusahaan
3. Dapat dilihat uji F terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41.663 sedangkan F_{tabel} (0,05) untuk n = 82 sebesar 2.72. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (0,05) atau 41.663 > 2.72, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X₁), Budaya

Organisasi (X₂) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dengan adanya motivasi dan budaya organisasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga bisa mencapai harapan yang diinginkan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2017). *Fisika Dasar*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, dan 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.
- Dhiba Labibah Ardeliana, & Muhammad Gandung. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4).
- Eka Pariyanti. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 293-307.
- Enno Aldea Amanda, & dkk. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Farida, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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 mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isnain Munawirsyah. (2018). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33-39.
- Lailatus Safaah, & Suparwati. (2020). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2), 120-137.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rizqi Adi Saputra, & Sigit Purnomo. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Divisi Service Solution Depok. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9).
- Robbins, S., dan Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Rodiathul Kusuma Wardani. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58-65.
- Saptutyningasih, E., dan Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian kuantitatif Metode dan Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

- Schuler, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septika Asri, & Priehadi Dhasa Eka. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diamond Prima Indonesia Kota Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- 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.
- 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 Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Vivin Rosvita, & dkk. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PJ Bintang Bumi Kudus. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14-20.
- 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.