

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor

Widhi wicaksono¹, Aden Prawiro Sudarso², Suyatin³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Article Info Article history: Received : 16 Desember 2022 Publish : 18 Januari 2023	Abstract <i>This study aims to determine the effect of organizational culture and motivation on employee performance at Ta'dibul Ummah Foundation Bogor. The method used in this study is a quantitative method with a saturated sample of 56 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 6.725 + 0.839X_1$, The coefficient of determination was 33.2%. Hypothesis test obtained value of t count > t table or (5,176 > 2,004). Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 15,406 + 0.658X_2$. The value of the coefficient of determination is 33.7%. Hypothesis test obtained value of t count > t table or (5,244 > 2,004). Thus H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between motivation on employee performance. Organizational culture and motivation have a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 3.176 + 0.509X_1 + 0.411X_2$. The coefficient of determination is 41.2% while the remaining 58.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count > F table or (18,549 > 3.172) Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a simultaneous positive and significant influence between organizational culture and motivation on the performance of the employees of the Ta'dibul Ummah Foundation Bogor.</i>
Keywords: Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.	
Info Artikel Article history: Received : 16 Desember 2022 Publish : 18 Januari 2023	Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 6,725 + 0,839X_1$, Koefisien determinasi sebesar 33,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,176 > 2,004). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,406 + 0,658X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,244 > 2,004). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 3,176 + 0,509X_1 + 0,411X_2$. Koefisien determinasi sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (18,549 > 3,172) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor.
	<i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i>
Corresponding Author: Widhi wicaksono Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Email: dosen01049@unpam.ac.id	

1. PENDAHULUAN

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sedangkan organisasi membutuhkan pegawai untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi. Budaya merupakan salah satu alat untuk mempererat hubungan yang terjalin dalam suatu organisasi dalam perusahaan. Pada Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor budaya organisasi pada instansi belum sepenuhnya baik, masih ada pegawai yang menilai bahwa budaya organisasinya kurang baik terutama pada indikator keagresifan, dimana hasil wawancara dari ketiga pegawai tidak ada jawaban baik. Selain budaya organisasi, faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para pegawai dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan pegawai. diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Budaya organisasi dan motivasi mengacu di kemampuan seseorang untuk membentuk kinerja yang baik serta mencapai target yang diinginkan perusahaan, oleh sebab itu perusahaan dibutuhkan mampu mengolah divisi yang baik dan bijaksana terhadap pegawainya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor**"

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor?

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:67), menyatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2018:176) "Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil kerja tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur".

2) Tujuan Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5, yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:37) adalah “sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Graham dalam Siswadi (2012:71) “Budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi”.

2) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:37) dimensi dan indikator budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan pengambilan resiko.
- b. Perhatian terhadap rincian. Sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan memperlihatkan kepada rincian.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan kepada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi manusia. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam kenyamanan kerja.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan terhadap individu.
- f. Kegresifan. Sejauh mana orang-orang tersebut agresif dan kompetitif bukannya santai-santai.
- g. Stabilitas/Kemampuan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pertahanan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2013:145), “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

2) Indikator Manajemen

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2013:154) indikator yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b. Keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*)
Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. *Kebutuhan sosial (social needs)*
Yaitu kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai, mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- d. *Penghargaan dan pengakuan (esteem or status needs)*
Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi..
- e. *Aktualisasi diri (self-actualization)*
Yaitu kebutuhan aktualiasi diri, dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

3. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu Kinerja Pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan.

2.2 Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian ini berlokasi di Yayasan Ta'dibul Ummah yang berlatam di Jalan Pesantren No. 22 Desa Kabasiran Kecamatan Parung panjang Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat adapun waktu penelitian dimulai dari bulan mei 2022 sampai dengan bulan September 2022.

2.3 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah yaitu berjumlah 56 pegawai dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 56 responden.

2.4 Teknik Analisis data

1) Uji instrument data

Pada Uji instrument data dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar dapat mengungkap yang akan diteliti. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi, kepercayaan atau keterhandalan alat ukur dalam penggunaannya.

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik (Juliandi et al., 2014). Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolienaritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

3) Analisis data

Dalam analisis data dilakukan beberapa uji diantaranya uji analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis baik uji t dan uji F.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen data

1) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada

kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan software SPSS Versi 25 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel 0,263, maka instrumen dinyatakan valid
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel 0,263, maka instrumen dinyatakan tidak valid Adapun hasil uji validitas variabel rekrutmen, sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan membebaskan pegawai untuk memiliki ide yang inovatif dalam mengerjakan pekerjaan.	0.421	0.263	Valid
2	Saya selalu siap menanggung risiko atas apa yang sudah saya kerjakan.	0.492	0.263	Valid
3	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan terperinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan pegawai.	0.369	0.263	Valid
4	Saya memberikan perhatian terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat menyebabkan kerugian dalam organisasi.	0.467	0.263	Valid
5	Pimpinan memberikan arahan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal.	0.506	0.263	Valid
6	Saya mengerjakan tugas-tugas saya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai organisasi.	0.652	0.263	Valid
7	Pimpinan memberikan keamanan dan kenyamanan pada pegawai dalam bekerja.	0.320	0.263	Valid
8	Saya dan rekan kerja selalu menyelesaikan secara bersama-sama jika timbul permasalahan di tempat bekerja.	0.575	0.263	Valid
9	Pimpinan memberikan peraturan untuk dipatuhi oleh pegawai walaupun tidak ada pengawasan.	0.382	0.263	Valid
10	Organisasi menghargai kemampuan pegawai untuk bisa menjalankan visi dan misi organisasi dengan baik.	0.565	0.263	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

Tabel 2, Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang diberikan kepada pegawai tepat waktu	0.561	0.263	Valid
2	Gaji yang diberikan organisasi sudah sesuai dengan harapan pegawai	0.409	0.263	Valid
3	Organisasi menyediakan poliklinik untuk pegawai yang membutuhkan	0.759	0.263	Valid
4	Organisasi menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja pegawai	0.598	0.263	Valid

5	Pimpinan selalu mengadakan family gathering untuk mempererat jalinan sosial antar pegawai	0.723	0.263	Valid
6	Organisasi memberikan kebebasan para pegawai untuk saling bersosialisasi satu sama lain	0.537	0.263	Valid
7	Organisasi mengakui dan menghargai hasil kerjasaya	0.504	0.263	Valid
8	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan atas kelebihan yang saya lakukan di lingkungan organisasi	0.433	0.263	Valid
9	Organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya menjadi lebih maju	0.487	0.263	Valid
10	Organisasi memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai	0.455	0.263	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti	0.545	0.263	Valid
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0.656	0.263	Valid
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan organisasi	0.720	0.263	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan oleh organisasi	0.700	0.263	Valid
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi	0.630	0.263	Valid
6	Saya sudah terbiasa untuk tidak menunda-nunda pekerjaan	0.658	0.263	Valid
7	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan organisasi kepada saya	0.555	0.263	Valid
8	Saya berusaha secara maksimal menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa ada kesalahan	0.543	0.263	Valid
9	Saya terbiasa bekerja tanpa pengawasan	0.705	0.263	Valid
10	Saya mampu menyelesaikan tugas saya sendiri tanpa bantuan dari orang lain	0.562	0.263	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

2) Uji Reliabilitas instrumen

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan software IBM SPSS

versi 25, yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi (X1)	0,613	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,734	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,828	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

3) Analisis Regresi Linier berganda

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung menggunakan software system SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.176	7.244		.438	.663
	Budaya Organisasi	.509	.197	.349	2.587	.012
	Motivasi	.411	.153	.363	2.687	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,176 + 0,509X1 + 0,411X2$.

4) Analisis Koefisien korelasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.465	2.582

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (Koefisien korelasi) sebesar 0,696 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

5) Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.412	.390	2.713

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,412 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 41,2% sedangkan sisanya sebesar (100-41,2%) = 58,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6) Uji Hipotesis

a) Uji t

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.725	7.522		.894	.375
	Budaya Organisasi	.839	.162	.576	5.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.406	5.771		2.669	.010
	Motivasi	.658	.125	.581	5.244	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.142	2	136.571	18.549	.000 ^b
	Residual	390.215	53	7.363		
	Total	663.357	55			

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

Sumber: Output SPSS 25 (Diolah, 2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diketahui nilai Sig untuk pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai F hitung $18,549 > F$ tabel $3,172$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai persamaan regresi $Y = 6,725 + 0,839X_1$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,628, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,332 atau 33,2% sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($5,176 > 2,004$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,406 + 0,658X_2$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,641, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,337 atau 33,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($5,244 > 2,004$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai persamaan regresi $Y = 3,176 + 0,509X_1 + 0,411X_2$. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,696, artinya variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Motivasi (X2) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,412 atau 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($18,549 > 3,172$) hal tersebut diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga, 1-426 Deepublish.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Edwin B. Flippo 2013, Personel Management (Manajemen Personalialia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- G Graham dalam Siswadi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1 Salemba Empat Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jogjakarta. Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan" Jurnal Ilmiah Magister Management Vol 3, No. 1, Maret 2020, 1-12 ISSN 2623-2634. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

- Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana. 2017. *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur”*E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498 ISSN 2302- 8912. Bali: Universitas Udayana, Bali, Indonesia
- Istijanto (2014) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Latib, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang”* Journal Of Management Vol 2, No 2 (2016) ISSN 2502-7689. Malang: Fakultas ekonomika dan bisnis Universitas Pandanaran Semarang
- Laudon, Kenneth C.dan Laudon, Jane P. 2012. Management Information Systems-Managing The Digital Firm.12th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Malhotra, N.K., 2009, Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama. Penerbit UNDIP.
- No.1 (hlm. 56 – 67) Tangerang Selatan: Fakultas Ekonomi Program StudiManajemen UNPAM.
- Prasada, Dodi. 2020. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan”* dalam Sirok Bastra: Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) Vol 3, No. 2 (Hlm. 629 - 636) Tangerang Selatan: ProgramStudi Manajemen, Universitas Pamulang
- Putra, Paksi Noorlesmana, Anthon Rustono. 2018. *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung”* dalam Sirok Bastra: e-Proceeding of Management
- Rafiq, A. 2019. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta”* dalam Sirok Bastra: Widya Cipta Vol. 3, No. 1 (hlm. 105-114) Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Rivai dan Basri, 2012, Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku OrganisasiEdisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Sartika, Dewi, Riski Dwi Nugroho Inama Elliska. 2021. *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Laris Indo Sukses Gemilang Tangerang Selatan”* dalam Sirok Bastra: Jurnal Semarak Vol. 4,
- Susanti, Fahmi. 2019. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang”* Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 2, No 2 (2019) p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502. Tangerang Selatan: Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- Vol. 5, No. 2 (hlm. 1812-1819) Bandung: Prodi S1 123 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom.
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti. 2019. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, 31-44 ISSN 2623-2634
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo, S.E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.