

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOCARE PASIFIC

Oleh:

Ronal Manik ¹⁾

Nota Dwilman Gea ²⁾

Jonner Lumban Gaol ³⁾

Veramika Br. Sembiring ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

ronal28manik@gmail.com ¹⁾

notadwilman@gmail.com ²⁾

jonnerlumbangaol@yahoo.com ³⁾

veramikas@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

This study aims to determine (1) work motivation has an effect on performance, (2) organizational culture has an effect on performance and (3) work motivation and organizational culture affect employee performance at PT. Indocare Pacific. This type of research is descriptive quantitative. The population in this study are employees at PT. Indocare Pacific as many as 119 people. The sample in this study were 54 respondents using the Simple Random Sampling technique. The data analysis method used is the Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing and Coefficient Test using the SPSS Version 24 for Windows program. The results showed (1) work motivation had a positive and significant effect on employee performance, where $t_{count} 2,081 > t_{table} 1,67528$, (2) Organizational culture had a positive and significant effect on employee performance where $t_{count} 2,062 > t_{table} 1,67528$, and (3) Work motivation and organizational culture have a positive and significant effect simultaneously on employee performance where $F_{count} 13.090 > F_{table} 2.41$. Advice given to the PT. Indocare Pacific to provide facilities and infrastructure that support employees in expressing useful and positive ideas for agencies at official meetings and discussions on the implementation of activity plans as well as to conduct meetings or briefing activities (direction) conducted by the leadership before starting employees to start work. related to compliance with regulations and professionalism.

Keywords: Work Motivation, Work Culture, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, (2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan (3) Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocare Pasific. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Indocare Pasific sebanyak 119 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 54 responden dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien dengan menggunakan program SPSS Version 24 for Windows. Kesimpulan pengkajian ini adalah (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} 2,081 > t_{tabel} 1,67528$, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} 2,062 > t_{tabel} 1,67528$, dan (3) Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diman $F_{hitung} 13,090 > F_{tabel} 2,41$. Saran yang

diberikan bagi pihak PT. Indocare Pasific untuk menyediakan sarana dan prasarana untuk membantu staf dalam mengungkapkan pendapat yang bermanfaat dan positif kepada instansi pada pertemuan formal dan diskusi tentang pelaksanaan metode aktivitas serta untuk melakukan rapat atau kegiatan briefing (pengarahan) yang dilakukan oleh pimpinan sebelum memulai karyawan mulai bekerja terkait menaati peraturan dan profesionalisme.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia bertindak sebagai objek pelaksanaan kebijakan dan operasional perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi fokus dan dasar bagi kelangsungan hidup perusahaan di era globalisasi. Pengembangan sumber daya manusia (Human Resources) di bidang bisnis sangat dibutuhkan, sehingga setiap perusahaan harus mengerahkan dan menggunakan sumber dayanya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk ditegaskan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT Indocare Pacific (Ecocare) harus mendapat perhatian khusus.

PT Indocare Pacific (Ecocare) adalah industri lokal pertama yang memproduksi produk saniter di Indonesia dan terus berkembang, menggunakan teknologi terkini untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Namun sumber daya manusia yang ada dinilai masih kurang efisien dan efektif. Dengan pemikiran ini,

peneliti menemukan masalah untuk diteliti adalah mengeksplorasi aspek apa yang diperlukan dan apa yang dilakukan manajer perusahaan untuk memotivasi pegawainya.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi, sehingga divisi manajemen industry tersebut harus mempertimbangkan suatu sistem yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Antara lain, motivasi pegawai. Selanjutnya, kemampuan untuk membangkitkan semangat dan motivasi untuk melakukan yang terbaik tidak kalah pentingnya dengan motivasi pegawai. Jika dorongan dari manajemen industrinya tidak efektif dan tidak adil bagi pegawainya, kemudian sangat berdampak terus-menerus pada kinerja pegawainya

Setelah itu dapat dilihat dan dirasakan secara terus-menerus oleh konsumen (customer) dan mereka yang menggunakan pelayanan industri. Dorongan menjadi penting karena memberikan antusias seseorang untuk mengerjakan apapun itu dengan lebih antusias, terutama bila menyangkut spirit kinerja pegawai yang

berkaitan . Namun pegawai sebagai seorang tidak dapat lepas dari keperluannya, oleh karena itu harus ada spirit yang melatarbelakangi pekerja agar individu tersebut terus bekerja. Dorongan kerja yaitu setiap aktivitas yang mensupport, meningkatkan performa, dan mengajak pegawai untuk lebih produktif. Termotivasi dapat menimbulkan peningkatan performa benar.

Mengingat begitu pentingnya peran manusia dalam industri, maka manajemen industri harus mampu memberikan motivasi kerja yang diartikan sebagai pelatihan atau pengarahan karyawan agar bekerja dengan baik dan profesional untuk mencapai tujuan organisasi. Dorongan yang diberikan dalam bentuk pembinaan atau arahan dapat mengantusiasakan setiap pegawai untuk bertugas menuju performa yang diharapkan. Oleh karena itu, tugas utama manajer perusahaan adalah menemukan pengaruh apa yang dapat merangsang karyawan dengan siapa mereka ingin bertugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap manajer perusahaan harus memiliki pengetahuan motivasi yang baik. Apabila peran motivasi dalam performa pegawai belum sesuai dengan keperluan yang diinginkan, sehingga sangat diperlukan upaya dan langkah yang teratur, terencana

dan berkesinambungan dalam meningkatkan antusiasme pegawai

Saat prosedur berikutnya, lembaga perkumpulan adalah aktivitas pegawai industri, warisan anggota dari satu kelompok ke kelompok lainnya. Oleh karena itu, pertumbuhan karir dalam tipologi bangunan, yaitu perkumpulan horizontal dengan struktur datar, area kendali yang luas dan rantai komando yang pendek, serta perkumpulan yang murni berbasis proyek, disebabkan karena dibentuk melalui kelompok. Budaya organisasi juga dianggap sebagai salah satu faktor penting yang membentuk perilaku manajemen perusahaan dan karyawan dan harus dipertimbangkan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Budaya yang kuat dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan pada akhirnya terkait dengan kinerja organisasi. Dalam lingkungan lembaga pendidikan yang semakin kompetitif, budaya organisasi dapat memberikan dampak yang kuat terhadap individu atau kelompok individu dan pada akhirnya meningkatkan performa perkumpulan secara kesatuan

Kemudian, Pengaruh lembaga - lembaga perkumpulan begitu besar, akibatnya mampu melampaui otoritas variabel variabel dalam perkumpulan seperti metode, kualitas, koordinasi

manajemen dan lain-lain. Oleh karena itu, performa pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan bisnis. Performa pegawai, dinyatakan dalam ketangguhannya dalam mengerjakan pekerjaan dengan benar dan akurat. Kesuksesan pegawai dalam memenuhi performanya akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan juga akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kebutuhan pengembangan teman dari supervisor ke supervisor dalam jangka panjang. Kinerja karyawan adalah cara memperkirakan dan menggambarkan performa individu atas dasar keberhasilan, pengalaman dan kejujuran., dan kesungguhan.

Jika performa individu pegawai kurang terlihat, maka dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti kinerja yang buruk. Oleh karena itu, supervisor industri wajib mewaspadai variabel-variabel yang dapat menguasai performa pegawainya. Berdasarkan survei pendahuluan di PT Indocare Pacific (Ecocare), dikumpulkan data jumlah pegawai

Tabel 1 Divisi Dan Jumlah pegawai PT. Indocare Pasific

No	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	Direktur	5

2	Branch Manager	6
3	Account Executive	18
4	Leader Pilar(teknisi) & Pilar (teknisi)	66
5	Admin Service	6
6	Creat Controller	6
7	Helper	6
8	Colector	6
	TOTAL	119

Sumber : PT. Indocare Pasific, 2022

Pada tabel 1 diatas tersebut menunjukkan jumlah karyawan PT. Indocare Pacific (Ecocare) pada tahun 2022. Seiring dengan detail pekerjaan atau informasi lokasi masing-masing pegawai, terdapat total 119 pegawai di mana departemen - departemen lain berkaitan dan terhubung bersama serta bekerja sama untuk mengoptimalkan performa pegawai untuk memperoleh target keberlanjutan bisnis.

Setelah itu hakikatnya, menerima performa terbaik dari pegawai bukanlah hal yang mudah. Sebuah industri diharapkan untuk berpikir keras tentang menemukan metode yang tepat untuk membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaan yang benar. Masalah ini suatu saat akan diperparah jika tenaga kerja tidak hanya statis tetapi juga mengalami penurunan, sehingga PT Indocare Pacific (Ecocare) tidak akan sukses yang diharapkan.

Dengan Mengingat begitu essensialnya seorang pegawai, Maka individu seorang pegawai diwajibkan untuk mengembakan performa yang telah dianjurkan. Dari

deskripsi deskripsi yang digunakan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocare Pacific (Ecocare)”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2013:143) mengemukakan bahwa antusias kerja merupakan daya dorong yang menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berpartisipasi dalam segala upaya kepuasan.

Menurut Hasibuan (2013) indikator motivasi terdiri dari :

- a) Kebutuhan Akan Prestasi
- b) Kebutuhan Akan Afiliasi
- c) Kebutuhan Akan Kekuasaan

Robbins dan Coulter (2012:80) budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Robbins dan Coulter (2012:80) indikator budaya organisasi terdiri dari:

- a) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko
 - b) Perhatian Terhadap Detail
 - c) Orientasi Hasil
- Performa yang dicetuskan oleh Veitzhal

Rivai (2011:604) mengemukakan bahwa performa adalah istilah umum yang diperuntukkan untuk sebagian atau seluruh aktivitas atau aktivitas suatu perkumpulan selama kurun tertentu, dengan mengacu pada seperangkat kriteria seperti biaya masa lalu atau baseline. operasi, tanggung jawab atau akuntabilitas, manajemen dan sejenisnya.dan sebagainya.

Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator kinerja terdiri dari :

1. Aspek kualitas tugas
2. Kuunggulan Dari produk
3. Kolaborasi

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai pada PT. Indocare Pasific yang berjumlah 119 orang. Teknik dalam menentukan sampel pada observasi ini menentukan *Simple Random Sampling*. Dengan menetapkan rumus slovin total specimen yang digunakan peneliti sebanyak 54 responden

Dalam penelitian ini variabel penelitian terdiri dari variabel independent (X) terdiri dari Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. Sedangkan variabel dependen (Y) terdiri dari Kinerja

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data subyek (*self-report data*) berdasarkan respon tertulis yang diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti. Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuesioner. Sedangkan skala pengukuran data pada penelitian ini menggunakan Skala Likert.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen
 - Uji Validitas
 - Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - Uji Normalitas
 - Uji Multikolinieritas
 - Uji Heterokedastisitas
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis
 - Uji Parsial (Uji t)
 - Uji Simultan (Uji F)
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji keabsahan pengkajian ini menetapkan taraf substansial 10% dan total 10 partisipan menerima tabel 0,5494 untuk $r_{hitung} < r_{tabel}$, dalam hal ini catatan instrumen tidak valid. Dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka elemen materialnya valid. Dalam penelitian ini, variabel instrumen angket ini valid dan variabel angket yang valid dapat digunakan sebagai alat untuk pengkajian setelahnya.

Uji Reliabilitas untuk pengkajian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

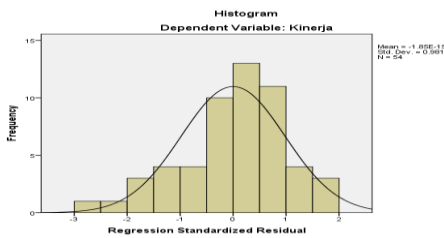
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.996	27

Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

Sesuai dengan hasil tabel diatas, dapat diketahui adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari 27 variabel alat yang dilaksanakan pada 10 informan yakni 0,996. Selanjutnya, uji reliabilitas dari total variabel alat yakni 27 variabel Tanya jawab pada angket bisa dibilang reliabel, sebab value *Cronbach's Alpha* tersebut sebesar 0,996 lebih besar dari 0,6 atau $0,996 > 0,6$.

Uji asumsi klasik pada penelitian ini berdasarkan :

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

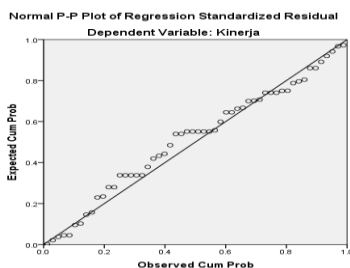


Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

Sesuai gambar di atas, bisa dipastikan bahwa item pengkajian tersebut melengkapi ketentuan normalitas data, seperti terlihat pada grafik berwujud lonceng.

Selain uji normalitas, peneliti juga menggunakan analisis histogram P-P menggunakan analisis histogram. Hasil uji norma dengan metode P-P drawing adalah sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-P-Plot



Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

Dari kesimpulan gambar di atas terlihat bahwa plot P titik-titik menyebar dan mendekati diagonal, kemudian dapat dikatakan residual beredar alamiah.

Pengkajian ini menetapkan uji Kolmogorov-Sminornov saat menetapkan signifikansinya. Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka sebaran data penelitian yang dipublikasikan adalah normal. Model regresi yang baik adalah model dengan residual yang terdistribusi normal. Hasil pengujian rutin dengan uji Kolmogorov-Sminornov yakni :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Sminornov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30868194
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.114
	Positive	.062
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

Menurut tabel di atas ditemukan value signifikansi 0,76 lebih besar dari 0,05 atau $0,76 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji beredar secara alamiah

flag multikolinearitas yang mungkin terlihat oleh Cuutof antara lain nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Flag ini terjadi ketika nilai tolerance adalah 0,01 atau VIF 10. kesimpulan dari pengujian multikoneksi yakni :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

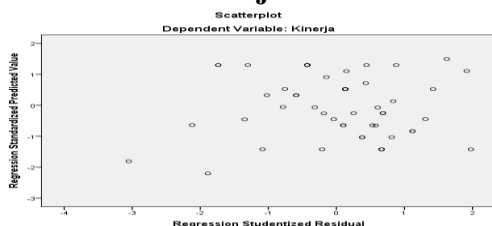
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.548	1.824
	Pengembangan Karir	.548	1.824

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

Kesimpulan perhitungan nilai toleransi pada tiap-tiap kesamaan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Untuk variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) nilai toleransinya kurang dari 10. salah 0,548 lebih besar dari 0,10. Koefisien inflasi varians (VIF) untuk variabel dorongan kerja (X1) dan lembaga perkumpulan (X2) adalah 1,824 dan kurang dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan model tidak mengandung multikolinieritas. Artinya aspek-aspek tidak saling berinteraksi.

Pada pengkajian ini, uji varians dilakukan dengan memplot analisis grafis antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai sisa (SRESID) variabel. Kesimpulan uji varians dengan menggunakan grafik yakni :

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

Kesimpulan grafik diatas bisa dikatakan bahwa titik-titik yang ada tidak membangun pola yang teratur. Bintik-bintik dalam grafik tersiar secara sembarangan (tidak membangun pola). Kemudian hasil tersebut bisa dijawab bahwa data pengkajian ini tidak bertemu heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocare Pasific. Hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.320	4.998		2.665	.010
	Motivasi Kerja	.320	.154	.320	2.081	.042
	Budaya Organisasi	.324	.157	.317	2.062	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan kesimpulan perhitungan dalam tabel diatas, maka bisa diperoleh persamaan regresi yakni:

$$\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

$$\hat{Y} = 13,320 + 0,320X_1 + 0,324X_2$$

Dari persesuaian diatas, kemudian koefisien regresi dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Skor constan (α) = 13,320 berarti apabila dukungan Kerja dan lembaga perkumpulan bernilai konstan, maka Kinerja adalah sebesar 13,320.
- 2) Skor $bX_1 = 0,320$ bermakna apabila dukungan Kerja menghadapi pengembangan satu satuan atau 1% maka akan memicu pengembangan sesuai performa sebesar 0,320 jika faktor lain dimaksud konstan.
- 3) Nilai $bX_2 = 0,324$ bermakna apabila lembaga perkumpulan menghadapi pengembangan satu satuan atau 1% maka akan memicu pengembangan sesuai performa sebesar 0,324 jika factor lain dimaksud konstan.

Uji parsial (Uji t) dilaksanakan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap factor dependen (Y). kesimpulan adalah dibawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.320	4.998		2.665	.010
	Motivasi Kerja	.320	.154	.320	2.081	.042
	Budaya Organisasi	.324	.157	.317	2.062	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa :

- a) Skor t_{hitung} faktor dukungan performa adalah 2,081 dan t_{tabel} bernilai 1,67528 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,081 > 1,67528$) yang berarti positif dan skor signifikan (sig.) $0,042 < 0,05$ yang merupakan signifikan, kemudia dapat dijelaskan bahwa factor dukungan performa sangat menonjolkan kesan positif dan signifikan terhadap performa pegawai pada PT. Indocare Pasific.
- b) Skor t_{hitung} factor lembaga perkumpulan adalah 2,062 dan t_{tabel} berskor 1,67528 kemudian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,062 > 1,67528$) yang berarti positif dan nilai signifikan (sig.) $0,044 < 0,05$ yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisaais berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocare Pasific.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan. Hasil uji simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.009	2	72.505	13.090	.000 ^b

Residual	282.491	51	5.539		
Total	427.500	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

Bandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan mean 10% dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$ yang diperoleh dengan rumus $(k; -k)$, maka menghasilkan angka $(2; 51)$. Berdasarkan nilai $F_{tabel}(2; 51)$ adalah 2,41. Jadi Fhitung Key lebih besar dari Ftabel atau $13,090 > 2,41$ artinya positif. Untuk nilai Sig. 0,000 kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ berarti signifikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa organisasi yang mendukung performa dan asosiasi secara bersamaan menonjolkan kesan positif dan bermakna terhadap performa pegawai di PT. Indocare Pasifik.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat diamati yakni :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.313	2.354

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Primer, Juli 2022

kesimpulan tabel hasil koefisien determinasi terlihat bahwa skor R sebesar 0,582. Nilai R-kuadrat yang diperoleh untuk mencari kinerja dapat dilihat sebesar

0,339. Artinya perubahan kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi sebesar 33,90%. Sisanya 66,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terkait dengan penelitian ini, seperti kepuasan kerja dan keterampilan kepemimpinan.

Dari hasil pemaparan dan pembahasan masalah yang diujikan dalam SPSS for Windows 24, rumusan pertanyaan dan hipotesis penelitian ini dijawab dan hasilnya dilaporkan yaitu:

- 1) dampak dukungan performa terhadap prestasi kerja. Hasil Berdasarkan uji parsial (Uji t), diketahui bahwa nilai thitung variabel motivasi kerja variabel motivasi kerja sebesar 2,081 dan ttabel sebesar 1,67528, sehingga $thitung > ttabel$ ($2,081 > 1,67528$) dan nilai tersebut adalah positif dan signifikan ($sig. < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indocare Pasifik.
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kegiatan. Hasil Berdasarkan uji parsial (uji t), thitung variabel Budaya Organisasi pada variabel Motivasi adalah 2,062 dan t tabel memiliki nilai 1,67528, sehingga $thitung > ttabel$ ($2,062 > 1,67528$)

berarti nilai positif dan signifikan (sig.44) 0,44 berarti 0,05 signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kultur biologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Indocare Pasifik

- 3) Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Berdasarkan uji konkurensi (uji F), dapat diketahui bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau $13,090 > 2,41$ yaitu positif. Untuk nilai sig. 0,000 kurang dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indocare PasifikPasific.

5. SIMPULAN

Dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial (uji t), dukungan kerja memberikan kesan positif dan signifikan kepada performa pegawai PT. Indocare Pacific dimana thitung $2,081 > ttabel 1,67528$.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t), lembaga perkumpulan memberikan kesan positif dan signifikan kepada

performa pegawai PT . Indocare Pacific Thitung $2.062 > Tabel 1.67528$.

3. Berdasarkan uji serentak (Uji F), dukungan kerja dan lembaga perkumpulan secara simultan memberikan kesan positif dan signifikan terhadap performa pegawai PT. Indocare Pacific Fhitung $13.090 > Ftabel 2.41$.
4. Berdasarkan koefisien uji yang ditentukan (R^2), motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh sama terhadap variabel kinerja sebesar 33,90%.33,90%.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Untuk PT. Indocare Pacific direkomendasikan bagi instansi dan menyediakan sarana dan prasarana untuk pertemuan formal dan diskusi terkait implementasi rencana aksi untuk mendukung dan Membantu karyawan menghasilkan ide-ide yang bermanfaat dan positif. Hal ini juga dapat memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, dan cara yang efektif untuk

menyelesaikan tanggung jawabnya selama berkerja

2. Bagi pihak PT. Indocare Pasific untuk variabel budaya organisasi disarankan untuk melakukan rapat atau kegiatan briefing (pengarahan) yang dilakukan oleh pimpinan sebelum memulai karyawan mulai bekerja terkait menaati peraturan dan profesionalisme.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Angelo Kinicki & Fugate, 2013, *Organizational culture*. Edisi-5, Jakarta, Salemba Empat, McGraw-Hill.
- Asanah, Har Reza, 2021, Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, *Skripsi*, Medan, Universitas Sumatera Utara
- Asrul, Alfia, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara, *Skripsi*, Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga.
- Bohlander, George., and Snell, Scott, 2010, *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH, South Western – Cengage Learning.
- Handoko T. Hani, 2011, *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2011, *Manajeme: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Erlangga.
- _____, 2012, *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ihksan, Arfan,dkk, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Bandung, Citapustaka Media
- Jafar, Andi Kafrawi, 2018, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Gowa, *Skripsi*, Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014, *Organizational Behavioral-Ed. 5*, Boston, McGraw-Hill.
- Kurnianto, Arief, 2016, Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo, *Skripsi*, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta
- Kusuma. Arta Adi, 2013, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Dari Hotel Muria Semarang*.
- Ladzi Safroni, 2012, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*, Surabaya, Aditya Media Publishing.
- Mangkunegara A.A, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen SDM Perusahaan*, Bandung, Rosda.
- _____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham 2013, dalam Fahmi, *Teori Hierarki Motivasi*, Jakarta, PT.PBP.
- Miner, Jhon B dan Mary Green, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suita edisi ke 10.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari, *Penelitian: Metode dan analisis*, CV agung, Semarang, 2010
- Oktavian Indra Rizky, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Dari Lingkungan PT. Taspen Persero Kantor Cabang Semarang.
- Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Ke-3, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- _____, Moh., 2012, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Priansa Donny Junni, 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung, Alfabeta.
- Priyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Surabaya, Zifatama Publhising
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary, 2012, *Management*, New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Sanjaya, Rido, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat), *Skripsi*, Lampung, UIN Raden Intan Lampung

- Saputra Dhany Bagus, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, dari Hotel Plaza Semarang.
- Sartika, 2020, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat, *Skripsi*, Mataram, Universitas Muhammadiyah Mataram
- Schein, Edgar H., 2010, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Francisco.
- Sedarmayati, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Literasi Media Publishing
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta
- Sunyoto Danang, 2013, *Metodologi penelitian Manajemen*, Bandung, PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan, Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*, Yogyakarta, Andi
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak Ke-6, Pranada Media Group, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- _____, & Timothy A. Judge, 2013, *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey, Pearson Education.
- Wijaya, Agus, 2017, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkekeng Kabupaten Wajo, *Skripsi*, Makassar, UIN Alauddin Makassar