

Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi *HR Service*

Kori Isnaeni¹⁾, Lutfi Septia Nova²⁾, Roni Angger Aditama³⁾

STIE Indocakti Malang

Jl. Raden Panji Suroso No.91 A, Purwodadi, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65125

isnaenikori@gmail.com¹⁾, lutfiseptiaa8@gmail.com²⁾, roniaditama@gmail.com³⁾

Article submitted 2023-05-09	Editor Accept Submission 2023-05-17	Reviewer Accept Submission 2023-05-25
---------------------------------	--	--

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama yang menjadi penggerak sebuah organisasi maupun perusahaan dalam segala bidang. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang optimal akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan dapat membantu perwujudan visi, misi dan target dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengkaji dampak motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan Divisi *Human Resources Service* di PT. Pesta Pora Abadi. Penelitian eksplanatori ini dilakukan terhadap 8 responden yang merupakan *officer* pada divisi tersebut, dengan pengumpul data berupa kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan melalui software SPSS versi 24 ini, menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal dan memiliki gejala autokorelasi, namun tidak ditemui gejala multikolinieritas maupun gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya didapatkan hasil bahwa motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi, presentase dampak motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,8% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel X.

Kata kunci: Motivasi, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

Human resources are the main requirement that drives an organization or company in all fields. Optimal management of human resources in a company will affect company performance and help companies in realizing the company's vision, mission and targets. Therefore, this study aimed to determine the effect of motivation and organizational culture on the performance of employees in Human Resources Service Division at PT. Pesta Pora Abadi. This explanatory research was conducted on 8 respondents who are the officers of the division, with questionnaire as the data collection instrument. The results of this study, which was conducted using SPSS software version 24, showed that the data were not normally distributed and have symptoms of autocorrelation, but there were no symptoms of multicollinearity or symptoms of heteroscedasticity. Furthermore, the results showed that motivation (X1) and organizational culture (X2) effect the employee performance (Y) partially nor simultaneously. In addition according to Coefficient of Determination Test, the influence of motivation and organizational culture simultaneously on employee performance is 21.8%, while the rest is influenced by the factors outside the X variables.

Keywords: Motivation, organizational culture, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan utama yang menjadi penggerak sebuah organisasi maupun perusahaan dalam segala bidang. Sumber daya manusia sendiri memiliki

pengertian sebagai tenaga manusia yang tidak dapat dipisahkan dan mutlak ada dalam suatu organisasi atau unit kerja (Sudarsono, 2006). Dalam sebuah organisasi, pemanfaatan alokasi SDM sangatlah krusial. Salah satu faktor yang menjadikan suatu organisasi atau perusahaan dalam performa dan untuk mencapai target adalah kompetensi dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, manajemen SDM berperan penting guna membantu suatu perusahaan atau organisasi memperoleh SDM yang kompeten.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat digunakan untuk membantu mengelola sumber daya manusia pada setiap bidang atau divisi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Suatu organisasi maupun perusahaan diharapkan dapat mengelola SDM yang mereka miliki dengan baik. Jika pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan dilakukan secara optimal, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan visi, misi dan target dari perusahaan tersebut. Sebaliknya bila sumber daya yang ada pada perusahaan tidak dikelola dengan baik maka hal tersebut akan berdampak negatif, seperti menurunnya kinerja dan performa perusahaan, dan terhambatnya suatu perusahaan untuk mencapai target dan tujuan.

Untuk menunjang kinerja dari perusahaan sendiri, suatu unit kerja hendaknya memiliki sumber daya yang kompeten baik secara pengetahuan dan keterampilan. Untuk mendapatkan sumber daya yang kompeten, terdapat berbagai hal yang dapat dilakukan perusahaan seperti peningkatan motivasi dan pemantapan budaya perusahaan, yang dapat berpengaruh pada kinerja dari karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa di Indonesia kinerja karyawan masih terindikasi kurang maksimal. Hal ini nampak dari pencapaian kinerja yang belum mampu direalisasikan hingga 100% (Rosdyanti dan Suwarto, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas tiga faktor yang berdampak kinerja karyawan, yakni kompetensi individu, budaya organisasi, serta motivasi kerja.

Terdapat dua hal yang dapat berpengaruh pada kinerja dari karyawan, beberapa di antaranya ialah faktor motivasi dan budaya perusahaan. Siagian (2008) menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong setiap individu dalam organisasi bersedia mengerahkan kapasitas yang dimiliki yang berupa *skill*, tenaga maupun waktu untuk melaksanakan berbagai kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Faktor motivasi dari karyawan sendiri dibentuk dari sikap karyawan serta situasi kerja di sekitarnya (Siswanto dan Hamid, 2017). Situasi kerja yang dimaksud adalah hal-hal yang meliputi iklim kerja, hubungan kerja, fasilitas kerja, serta pola kepemimpinan kerja dan kebijakan perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang diidentifikasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan adalah budaya perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan diterapkan dalam organisasi. Hal tersebut mencakup aturan yang berlaku, pedoman yang perlu diterapkan, hingga pola kebiasaan dan cara berperilaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jika anggota di dalamnya terdorong untuk menjalankan tugas atau kewajibannya sesuai dengan standar yang ditentukan, artinya budaya organisasi atau perusahaan tersebut dinilai baik (Rosdyanti dan Suwarto, 2020). Budaya organisasi dapat dipandang sebagai norma yang berperan sebagai acuan dari perilaku yang diharapkan, yang diikuti dengan penerapan, di mana seluruh individu yang terlibat di dalamnya bersedia patuh dan berpedoman pada sistem nilai atau norma tersebut (Mangkunegara, 2010).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin melakukan penelitian di PT. Pesta Pora Abadi (Mie Gacoan), yakni sebuah perusahaan/*company* yang bergerak di bidang *food and beverages* dengan merk dagang yang terkenal, yakni Mie Gacoan. Responden dalam penelitian ini berasal dari divisi *Human Resources Service* dalam perusahaan tersebut. Besarnya kapasitas penjualan perusahaan ini tentunya memberikan lapangan kerja bagi banyak karyawan dan memunculkan kebutuhan bagi terselenggaranya manajemen sumber daya manusia yang maksimal di dalamnya. Hal ini membuat penulis tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan Divisi *Human Resources Service* di PT. Pesta Pora Abadi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diterapkan untuk meneliti sampel tertentu, menggunakan analisis data bersifat statistik/kuantitatif (Babin dan Zikmund, 2016). Penekanan dalam pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori atau hipotesis yang telah ditetapkan dengan cara mengukur variabel penelitian menggunakan pengukuran numerik serta analisis statistik dan/atau komputasi. Selanjutnya digunakan jenis *explanatory research* atau penelitian eksplanatori yang menjabarkan hubungan kausal dari dua atau lebih variabel yang diteliti. Penelitian eksplanatori ini menggunakan metode survei, serta instrumen pengumpulan data berupa kuesioner (Kuncoro, 2013).

Kuesioner ialah metode pengumpulan data primer dengan memanfaatkan sejumlah item pernyataan atau pertanyaan menggunakan format tertentu yang diberikan kepada responden. Alat ini menjadi efektif jika peneliti benar-benar memahami variabel yang akan diteliti dan jawaban apa yang diharapkan oleh responden (Sugiyono, 2017). Hasil kuesioner akan dikonversi dalam bentuk angka, grafik atau tabel, kemudian dianalisis, diuraikan serta ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang terlebih dahulu melalui pengujian hipotesis. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan formulir dan akan disebar kepada responden dengan cara *intercept survey* atau mendatangi responden dan memberikan langsung formulir pengisian kuesioner kepada responden. Hal ini dilakukan agar peneliti mendapatkan data primer yang bersifat *real time* (Babin dan Zikmund, 2016).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi ialah wilayah yang terdiri dari objek/subjek yang telah digeneralisasi berdasarkan karakteristik atau kualitas tertentu yang ingin dikaji oleh peneliti agar dapat diperoleh suatu kesimpulan (Riduwan dan Kuncoro, 2014). Populasi penelitian ini adalah karyawan Divisi *Human Resources Service* di PT. Pesta Pora Abadi, yang terdiri dari 1 orang *supervisor*, 1 orang *manager* dan 8 orang *officer*. Sementara itu, sampel ialah perwakilan dari populasi yang ciri-cirinya akan digunakan untuk merepresentasikan populasi (Riduwan dan Kuncoro, 2014). Dalam penelitian ini digunakan *non-probability sampling* atau teknik pemilihan sampel, di mana tidak terdapat peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara itu jenis *sampling* yang digunakan ialah *purposive sampling*, di mana sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Penulis hanya menetapkan jumlah sampel sebanyak 8 responden yang merupakan *officer* pada Divisi *Human Resources Service* di PT. Pesta Pora Abadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), uji normalitas adalah pengujian untuk mengkaji apakah variabel bebas, variabel terikat maupun keduanya dalam suatu model regresi tersebar/berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik jika distribusi/persebaran data normal atau mendekati normal. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika sebaliknya artinya data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62540310

Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.111
	Negative	-.177
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram *normality test*. Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas perusahaan adalah $0,012 < 0,05$ sehingga berdasarkan hasil tersebut data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) berpendapat bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas) dalam suatu model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi/hubungan di antara variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinearitas dideteksi dari nilai VIF (*variance inflation factor*). Pedoman dinyatakannya suatu model bebas dari gejala multikolinearitas adalah jika memiliki $VIF \leq 4$ atau 5.

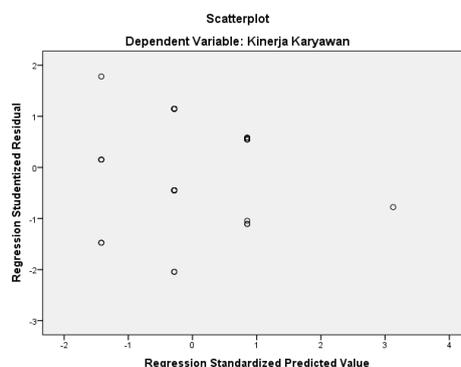
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.656	1.161		6.597	.000		
Motivasi	-.375	.169	-.375	-2.224	.034	.949	1.054
Budaya Perusahaan	-.375	.169	-.375	-2.224	.034	.949	1.054

Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* ROA adalah $0,949 > 0,100$ dan nilai VIF $1,054 < 10,00$. Kemudian pada pengukuran *Collinearity Statistics* dari ROE, nilai *Tolerance* ialah $0,949 > 0,100$ dan nilai VIF $1,054 < 10,00$. Maka, kesimpulan dari uji multikolinearitas tersebut adalah tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data perusahaan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi memiliki ketidaksamaan. Model regresi dapat dikatakan baik apabila bersifat Homoskedastisitas, yakni jika *variance* dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Apabila hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), artinya terkandung Heteroskedastisitas dalam persamaan regresi tersebut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Ghozali memaparkan bahwa dalam uji ini, data harus terhindar dari masalah heteroskedastisitas, yaitu ketika tidak ada titik-titik menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, serta pola yang jelas (melebar, menyempit atau bergelombang) pada gambar *scatterplots* (2011). Dari hasil yang ditunjukkan oleh gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Ghozali (2013) menjabarkan bahwa tidak didapati gejala autokorelasi atau yang berarti data terhindar dari masalah autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak di antara du sampai dengan 4-du, atau dengan kata lain lebih besar dari nilai du namun lebih kecil dari 4-du. Nilai du didapatkan dari distribusi nilai tabel Durbin Watson menurut k atau jumlah variabel bebas dan n atau banyaknya data per variabel dengan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.218	.164	.647	2.960

Pada penelitian ini, diketahui bahwa k (jumlah variabel bebas) = 2, sementara n (banyaknya data per variabel) = 32. Berdasarkan distribusi nilai tabel Durbin Watson dengan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai du sebesar 1,574. Oleh karena itu, didapatkan nilai du (1,574) < 4-du (2,426) < Durbin Watson (2,960). Nilai Durbin Watson yang tidak terletak di antara nilai du hingga 4-du serta lebih besar dari 4-du, menunjukkan adanya gejala autokorelasi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah analisis yang dilakukan setelah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik (Ghozali, 2013). Perumusan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 = Terdapat pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 = Terdapat pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 = Terdapat pengaruh motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

1) Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dari Uji T yakni:

- Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 32-2-1) = t (0,025 ; 29) = 1,699$$

Tabel 4. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.656	1.161		6.597	.000		
Motivasi	-.375	.169	-.375	-2.224	.034	.949	1.054

Budaya Perusahaan	-.375	.169	-.375	-2.224	.034	.949	1.054
-------------------	-------	------	-------	--------	------	------	-------

Berdasarkan tabel *Coefficients* tersebut, diperoleh model persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,656 + (-0,375) + (-0,375)$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Budaya Organisasi

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 7,656; artinya jika nilai X₁ dan X₂ adalah 0, maka nilai Y adalah 7,656. Nilai konstanta positif mengindikasikan pengaruh positif variabel independen. Hal ini memaksudkan semakin tinggi motivasi serta budaya organisasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selanjutnya uji parsial melalui analisis linear berganda ini, dapat menjelaskan dua hipotesis berikut, yaitu:

a. Uji T-Statistik terhadap pengujian hipotesis pertama (H₁)

Diketahui pengaruh X₁ terhadap Y memiliki nilai Sig. untuk adalah sebesar 0,034 < 0,05 dan nilai t hitung 2,224 > t tabel 1,699; sehingga menurut dasar pengambilan keputusan Uji T dapat diperoleh kesimpulan bahwa H₁ diterima, yang membuktikan bahwa motivasi (X₁) berdampak pada kinerja karyawan (Y).

b. Uji T-Statistik terhadap pengujian hipotesis kedua (H₂)

Diketahui pengaruh X₂ terhadap Y memiliki nilai Sig. sebesar 0,034 < 0,05 dan nilai t hitung 2,224 > t tabel 1,699; sehingga menurut dasar pengambilan keputusan Uji T dapat diperoleh kesimpulan bahwa H₂ diterima, yang membuktikan bahwa budaya organisasi (X₂) berdampak pada kinerja karyawan (Y).

2) Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dari uji F ialah:

a. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

b. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F(k; n-k) = F(2; 32-2) = F(2; 30) = 3,316$$

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.375	2	1.688	4.036	.028 ^b
	Residual	12.125	29	.418		
	Total	15.500	31			

Berdasarkan *output* pada tabel di atas, hasil Uji F-Statistik terhadap pengujian hipotesis ketiga (H₃) menunjukkan bahwa nilai signifikansi/probabilitas untuk pengaruh simultan dari X₁ dan X₂ terhadap Y adalah sebesar 0,028 < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel = 4,036 > 3,316. Menurut dasar pengambilan keputusan Uji F dapat diperoleh kesimpulan bahwa H₃ diterima,

yang membuktikan bahwa terdapat dampak dari motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Arikunto (2014), tujuan perhitungan koefisien determinasi (R^2) adalah untuk menguji kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel-variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil menandakan adanya keterbatasan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Namun jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel bebas mampu secara optimal memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.218	.164	.647	2.960

Output di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yakni sebesar 0,341 dan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,116; yang berarti pengaruh variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21,8%, sedangkan sisanya yaitu 78,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel X.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang didapatkan melalui tahapan penelitian yang sistematis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil Uji Normalitas memberikan hasil nilai signifikansi adalah $0,012 < 0,05$ sehingga dapat diperoleh konklusi bahwa data tidak berdistribusi normal.
2. Hasil Uji Multikolinieritas dengan skor *tolerance* adalah $0,949 > 0,100$ dan nilai VIF $1,054 < 10,00$ membuktikan bahwa tidak terdeteksi gejala multikolinieritas.
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pada sumbu Y tidak ditemui titik-titik menyebar di bawah maupun di atas angka 0, serta tidak didapati pola yang jelas (melebar, menyempit ataupun bergelombang) pada gambar *scatterplots*. Oleh karena itu, dapat dikonklusikan bahwa tidak ditemui gejala heteroskedastisitas.
4. Hasil Uji Autokorelasi menunjukkan nilai $du(1,574) < Durbin\ Watson(2,960) > 4-du(2,426)$. Nilai Durbin Watson yang lebih besar dari 4-du atau tidak terletak di antara nilai du hingga 4-du, menunjukkan adanya gejala autokorelasi.
5. Melalui T-statistik (uji parsial) didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,224 > t\ tabel(1,699)$ sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
6. Melalui T-statistik (uji parsial) diketahui bahwa pengaruh X2 terhadap Y memiliki nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,224 > t\ tabel(1,699)$ sehingga dapat dikonklusikan H2 diterima, yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
7. Melalui F-statistik (uji simultan) diketahui bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara simultan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F\ tabel(4,036 > 3,316)$. Ini berarti H3 diterima, yang membuktikan adanya pengaruh motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
8. Melalui Uji Koefisien Determinasi didapatkan nilai R atau korelasi yakni sebesar 0,341 dan nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,116; yang berarti secara simultan variabel motivasi (X1) serta budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah

sebesar 21,8%, sedangkan sisanya yaitu 78,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel X.

Selanjutnya saran yang ingin diberikan peneliti berdasarkan kesimpulan yang diperoleh bagi perusahaan PT. Pesta Pora Abadi adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas budaya organisasi serta motivasi bagi karyawan, tidak hanya pada Divisi *Human Resources Service* namun juga pada divisi-divisi lainnya. Selain itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji aspek lain yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada berbagai divisi yang terdapat di PT. Pesta Pora Abadi, maupun perusahaan besar dan UMKM lainnya.

REFERENSI

- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Babin, B. J., & Zikmund, W. G. (2016). *Exploring Marketing Research* (11th Ed). Boston: Cengage Learning.
- Dharma, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (Edisi 7). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasdiah, R. D., Rahmat, M. R., & Adnan, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)*.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4* (Edisi 4). Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Nadhira, S.R., & Rustono, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR & CDC dan Network Area). *e-Proceeding of Management*, 5(1), 260-267.
- Riduwan, R., & Kuncoro, E. A. (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Coulter. M. (2012). *Management*. New York: Prentice Hall
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada uptd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Sudarsono, B. (2006). *Antologi Kepustakawanan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298.