**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Favori Corp Sedaya**

**Dhiya Amalia**

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia

[dhiyaamaliaaa@gmail.com](mailto:dhiyaamaliaaa@gmail.com)

**Khaerul Rizal Abdurahman**

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia

[khaerulrizal@mn.unjani.ac.id](mailto:khaerulrizal@mn.unjani.ac.id)

***Abstract***

*Employers prefer workers who can perform at their best so that organizational objectives can be met more easily. This is true for PT Favori Corp Sedaya as well. However, according to PT Favori Corp Sedaya's employee performance appraisal, over half of the workers were unable to meet the company's expectations for their level of work. Employee performance in the manufacturing department suffered as a result of the interview results, which indicated signs of less than ideal implementation of organizational culture ideals and a lack of desire at work. The purpose of this study is to investigate how employee performance in PT Favori Corp Sedaya's production department is impacted by organizational culture and work motivation. The methodology is quantitative research using methods for gathering data from fieldwork and literature reviews. Quantitative descriptive and associative approaches were used for data analysis, and the SPSS software was used for data processing through multiple linear regression analysis. Results from partial and simultaneous tests indicate that work motivation and organizational culture have a big impact on how well production staff at PT Favori Corp Sedaya perform. Thus, it follows that employee performance will rise in proportion to how well workers apply corporate culture principles and how motivated they are at work.*

***Keywords:*** *organizational culture, work motivation, and employee performance*

**Abstrak**

Perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan kinerja optimal agar tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Hal ini juga berlaku bagi PT Favori Corp Sedaya. Namun, berdasarkan evaluasi kinerja karyawan di bagian produksi PT Favori Corp Sedaya, lebih dari separuh karyawan belum mampu mencapai standar kerja yang diharapkan perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa standar budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik dan bahwa karyawan tidak termotivasi untuk bekerja, yang berdampak negatif pada kinerja mereka sebagai karyawan produksi. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Favori Corp Sedaya di bagian produksi adalah subjek penelitian ini. Penelitian kuantitatif dilakukan melalui studi pustaka dan penelitian lapangan. Metode kuantitatif deskriptif dan asosiatif digunakan untuk menganalisis data, dan data diproses menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil uji parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi PT Favori Corp Sedaya dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik jika mereka menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

# PENDAHULUAN

Semua aspek kehidupan manusia seperti ekonomi, lingkungan dan tekhnologi telah dipengaruhi oleh globalisasi, terutama ekonomi. Ini menunjukkan bagaimana globalisasi mempengaruhi banyak sektor, salah satunya sektor makanan dan minuman (Pasang et al., 2023). Industri makanan dan minuman dianggap sebagai salah satu sektor yang paling berkembang di Indonesia. Menurut survei pada Juni 2023, subsektor ini termasuk dalam kategori industri dengan Indeks Kepercayaan Industri (IKI) yang berada di zona ekspansi, yaitu di atas angka 50,00. ([kemenperin.go.id](https://kemenperin.go.id/), 2023). Selain itu, ada peningkatan yang signifikan dalam ekspor makanan ke negara lain. Ekspor sektor makanan dan minuman selama Januari hingga Juni 2022 mencapai USD 21,3 miliar, naik 9% dari periode yang sama tahun 2021 sebesar 19,5 miliar, menurut data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. ([pressrelease.kontan.co.id](https://pressrelease.kontan.co.id/), 2022).

Dengan perkembangan pesat industri makanan dan minuman di Indonesia serta di pasar global, persaingan di antara pelaku usaha semakin ketat dalam memperebutkan potensi pasar yang luas. Seiring dengan meningkatnya permintaan masyarakat akan produk makanan dan minuman, sektor ini diprediksi akan terus bersaing dalam beberapa tahun mendatang. Hal ini mengindikasikan bahwa industri makanan dan minuman memiliki prospek bisnis yang sangat menjanjikan di masa depan. (Sumiyati & Rohman, 2022).

Salah satu perusahaan yang tengah mengalami perkembangan pesat dalam industri makanan adalah PT Favori Corp Sedaya, yang berlokasi di Jalan Bojong Koneng, Kota Bandung. Perusahaan ini bergerak di sektor industri rumahan dan memulai perjalanannya dengan memproduksi kue lebaran buatan sendiri. Berdiri selama 30 tahun, PT Favori Corp Sedaya dapat dianggap sebagai pelopor industri kue buatan tangan di Indonesia. Saat ini, bisnis ini memiliki lebih dari 300 counter, agen langsung, dan booth pameran di seluruh Indonesia.. PT Favori Corp Sedaya memiliki jumlah karyawan tetap 150 orang dan 350 orang karyawan musiman. Untuk PT Favorit Corp Sedaya bisa mengglobal, maka perusahaan salah satunya harus melakukan perancangan strategik seperti sumber daya manusia yang kuat (Pasang et al., 2023).

Sumber daya manusia adalah individu atau kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, dan penting di zaman modern ini. Sumber daya manusia adalah komponen penting yang menentukan keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan. Perusahaan akan lebih sukses dan berkembang dengan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi. Akibatnya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah perilaku nyata yang menunjukkan prestasi kerja seseorang dalam perannya di perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan secara berkala sangat penting untuk mencapai tingkat kepuasan karyawan. Jika kinerja karyawan tidak bisa dioptimalkan, maka akan beresiko pada target atau pencapaian tujuan Perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan kerjasama yang efektif untuk tetap bertahan, sehingga kinerja karyawan dapat terjaga. Demikian pula dengan PT Favori Corp Sedaya, yang menekankan pentingnya kinerja. Fokus pada strategi untuk meningkatkan kinerja di perusahaan ini menjadi salah satu prioritas utama. Berdasarkan hasil wawancara bahwa perusahaan PT Favori Corp Sedaya terdapat fenomena dan terindikasi adanya penurunan dalam kinerja karyawannya. Untuk mengetahui terdapatnya indikasi penurunan kinerja karyawan PT Favori Corp Sedaya bagian produksi, berikut adalah penilaian karyawan PT Favori Corp Sedaya bagian produksi

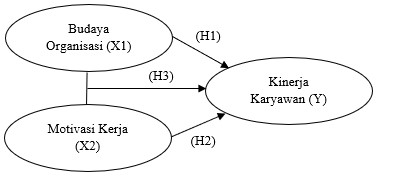
**Tabel. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Favori Corp Sedaya**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KATEGORI** | **JUMLAH PEKERJA** | **KETERANGAN**  **(%)** |
| Sangat Baik | 3 | 7% |
| Baik | 5 | 12% |
| **Cukup** | **9** | **21%** |
| Kurang | 15 | 36% |
| Sangat Kurang | 10 | 24% |
| **TOTAL** | **42** | **100%** |

**Sumber: PT Favori Corp Sedaya, Data diolah kembali Tahun 2023**

Perusahaan PT Favori Corp Sedaya saat ini menghadapi penurunan kinerja karyawan. Hanya 40% karyawan yang mencapai dan atau melebihi standar perusahaan, sedangkan sebanyak 60% karyawan masih belum bisa mencapai standar kerja PT Favori Corp Sedaya hal tersebut tidak sesuai dengan standar kerja dari PT Favori Corp Sedaya yang mana semestinya kinerjanya dalam standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan adalah pada kriteria cukup. Menurut ahli ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan akan sesuai dengan standar perusahaan, salah satunya menurut (Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat ahli ini sejalan dengan penelitian penulis, yang menunjukkan bahwa beberapa nilai budaya PT Favori Corp Sedaya belum diterapkan secara efektif oleh setiap pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Manajer, Meskipun beberapa karyawan belum mengenal budaya organisasi, mereka telah diajarkan dengan baik. Ini menjadi indikasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, motivasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar dapat bekerja dengan tekun dan antusias, serta mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut (Gebian, 2023) Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tinggi berkaitan dengan motivasi tinggi, sementara motivasi rendah berkorelasi dengan kinerja rendah. Berdasarkan hasil wawancara terungkap bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja para karyawan, penurunan motivasi kerja ini terlihat dari rekapitulasi kehadiran karyawan, yang mana tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan mereka meningkat. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang bersemangat dan tidak merasa termotivasi untuk datang tepat waktu atau hadir secara konsisten, yang pada akhirnya berdampak tidak baik terhadap kinerja.

 Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif budaya organisasi dilaksanakan dan semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan. Budaya organisasi meningkatkan komitmen dan konsistensi, sementara motivasi kerja meningkatkan antusiasme dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian terdahulu menurut (Oktavianto & Suryati, 2023) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja; dengan kata lain, lebih kuat budaya organisasi dan lebih tinggi motivasi kerja, lebih baik kinerja. Paradigma ini dapat digunakan oleh penulis. gambarkan.

**Gambar 1 Paradigma Peneltian**

Hipotesis 1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya

Hipotesis 2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya

Hipotesis 3 : Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya

# TINJAUAN PUSTAKA

**Budaya Organisasi**

Menurut (Sulaksono, 2019) Sumber daya manusia bertindak sesuai dengan "budaya organisasi" atau "budaya perusahaan" dalam organisasi. Namun, Priansa (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang ada sejak lama dan diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Akibatnya, budaya ini membantu manajer dan karyawan perusahaan meningkatkan hasil kerja mereka.

Menurut Robbins (2018), ada beberapa indikator budaya organisasi yang dapat digunakan untuk menentukannya. Ini termasuk inovasi dan pengambil resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas.

**Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, yang terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh, sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku seseorang agar memiliki keinginan bekerja dengan giat dan antusias, mencapai hasil yang optimal.

(Fahmi. I., 2016)) Memiliki dua bentuk dasar motivasi: (1) motivasi ekstrinsik, yang berasal dari luar diri seseorang dan mendorongnya untuk mengembangkan dan menumbuhkan semangat motivasi pada dirinya dengan mengubah semua sikapnya menjadi lebih baik; dan (2) motivasi intrinsik, yang muncul, tumbuh, dan berkembang dalam diri manusia, yang dapat mempengaruhi dalam melakukan beberapa hal yang penting dan berharga. Dalam penelitian ini yang digubal, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul, tumbuh, dan berkembang

Faktor – faktor yang dilihat dari segi intrinsik dalam diri seseorang adalah sebagai berikut, (1) Pekerjaan Itu sendiri, (2) Keberhasilan, (3) Pengakuan, (4) Tanggung Jawab, (5) Pengembangan potensi diri.

**Kinerja**

Kinerja karyawan adalah variabel berikutnya. Diharapkan bahwa memahami budaya organisasi dan motivasi kerja, baik dari organisasi maupun dari karyawan sendiri, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Menurut ((Harun Samsuddin, 2018)) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Namun, menurut Sule & Priansa (2018), kinerja pada dasarnya mencakup segala sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan saat mereka melakukan tugas mereka.

Faktor kinerja termasuk hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi, menurut hasil pra-survei yang dilakukan peneliti melalui pengamatan dan wawancara dengan pemilik.

# METODE PENELITIAN

**Metode Penelitian**

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel untuk menganalisis hubungan di antaranya, yaitu dua variabel bebas atau independen, yakni budaya organisasi dan motivasi kerja, serta satu variabel terikat atau dependen, yaitu kinerja. Penjelasan lebih rinci diuraikan di bawah ini:

1. Variabel independen, yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent, adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2).
2. Variabel dependen, yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen, adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari adanya variabel independen. (Sugiyono,2021). Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja (Y).

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi penelitian kepustakaan, penelitian lapangan seperti wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

**Teknik Penentuan Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya dengan masa kerja 1 tahun atau lebih. Pemilihan masa kerja tersebut dikarenakan karyawan sudah bekerja selama 1 tahun sudah memiliki pengalaman serta pemahaman mengenai lingkungan internal organisasi. Dalam penelitian ini terdapat 2 macam karakteristik yaitu:

* + - 1. Untuk variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2), respondennya adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya, yang berjumlah 42 orang.
      2. Untuk variabel kinerja karyawan (Y), respondennya adalah manajer sebagai atasan langsung yang memiliki wewenang untuk menilai bawahannya, yaitu 1 orang manajer.

**Teknik Pengukuran Data**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala diferensial semantik. Responden memberikan penilaian pada setiap pernyataan dengan menggunakan angka: 1 berarti jawaban sangat negatif, 3 berarti netral, dan 5 berarti sangat positif.

**Teknik Pengujian Alat Ukur**

Teknik pengujian alat ukur dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi Pearson product moment, sementara uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha.

**Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan dua metode analisis data: metode asosiatif dan deskriptif. Metode deskriptif menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri, sedangkan metode asosiatif menyelidiki bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan satu sama lain.

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingkan antara dan .
2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai 𝐹ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 dengan nilai 𝐹𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi PT Favori Corp Sedaya**

Untuk mengetahui kriteria budaya organisasi pada PT Favori Corp Sedaya bagian produksi, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 2 Total Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SUB VARIABEL** | **TOTAL RATA-RATA** | **KRITERIA** |
| Inovasi dan Pengambilan Risiko | 3,37 | Cukup |
| Perhatian Terhadap Detail | 3,45 | Teliti |
| Orientasi Pada Hasil | 3,45 | Fokus |
| Orientasi Pada Orang | 3,23 | Cukup |
| Orientasi Pada Tim | 3,28 | Cukup |
| Keagresifan | 3,19 | Cukup |
| Stabilitas | 3,19 | Cukup |
| **TOTAL SKOR RATA RATA**  **(3,37 + 3,45 + 3,45 + 3,23 + 3,28 + 3,19 + 3,19)/7 = 3,30** | | |
| **KRITERIA = CUKUP** | | |

Sumber: Kuesioner, diolah kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, setiap sub-variabel budaya organisasi pada bagian produksi PT Favori Corp Sedaya menerima skor rata-rata rata-rata. Hasil menunjukkan bahwa sub-variabel dengan skor terendah adalah agresif, dengan skor 3,19, dan sub-variabel dengan skor tertinggi adalah memperhatikan detail dan orientasi pada hasil, dengan skor 3,45. Secara keseluruhan, variabel budaya organisasi menerima skor rata-rata 3,30, yang menunjukkannya sebagai cukup. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi telah memenuhi standar yang diharapkan baik oleh perusahaan maupun anggota karena mencakup nilai-nilai dan norma yang diyakini bersama yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam aktivitas kerja, mendorong peningkatan kualitas kerja.

**Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Favori Corp Sedaya bagian Produksi**

Untuk mengetahui termasuk ke dalam kriteria apakah variabel motivasi kerja pada karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 3 Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SUB VARIABEL** | **TOTAL RATA-RATA** | **KRITERIA** |
| Pekerjaan itu sendiri | 3,76 | Tinggi |
| Keberhasilan | 3,28 | Cukup |
| Pengakuan | 3,10 | Cukup |
| Tanggung jawab | 3,35 | Cukup |
| Pengembangan diri | 3,15 | Cukup |
| **TOTAL SKOR RATA-RATA(3,76+3,28+3,10+3,35+3,15)/6= 2,77** | | |
| **KRITERIA = CUKUP** | | |

Sumber : Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, kami menghitung total rata-rata dari setiap subvariabel motivasi kerja pada karyawan PT Favori Corp Sedaya di bagian produksi. Kami menemukan bahwa subvariabel dengan skor terendah adalah pengembangan diri, dengan skor 3,10, dan subvariabel dengan skor tertinggi adalah pekerjaan itu sendiri, dengan skor 3,76. Secara keseluruhan, subvariabel motivasi kerja menerima skor 2,77, yang menunjukkan bahwa itu cukup. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT Favori Corp Sedaya memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

**Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Favori Corp Sedaya Menurut Persepsi Atasan Langsung**

Untuk menentukan kriteria kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya, dapat dilakukan dengan menghitung total rata-rata dari tabel berikut.

**Tabel .4 Total Rata-Rata Variabel Kinerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SUB VARIABEL** | **TOTAL RATA-RATA** | **KRITERIA** |
| Kuantitas Pekerjaan | 3,38 | Cukup |
| Kualitas Pekerjaan | 3,35 | Cukup |
| Ketepatan Waktu | 3,52 | Baik |
| Kehadiran | 3,42 | Baik |
| Kemampuan Kerja Sama | 2,98 | Cukup |
| **TOTAL SKOR RATA RATA**  **(3,38 + 3,35 + 3,52+ 3,42 +2,98)/5 = 3,33** | | |
| **KRITERIA = CUKUP** | | |

Sumber: Kuesioner, diolah kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, setelah menghitung total rata-rata setiap sub-variabel kinerja pada karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya, ditemukan bahwa sub-variabel dengan skor terendah adalah kemampuan kerja sama dengan skor 2,98, sedangkan sub-variabel dengan skor tertinggi adalah ketepatan waktu dengan skor 3,52. Secara keseluruhan, variabel kinerja memiliki total skor rata-rata 3,33, yang termasuk dalam kategori cukup. Ini berarti bahwa karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya sudah dapat mencapai atau memenuhi standar minimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, meskipun masih diperlukan perhatian dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja Perusahaan.

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Favori Corp Sedaya Baik Secara Parsial dan Simultan**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja di bagian produksi PT Favori Corp Sedaya. Tujuan dari model regresi linear berganda ini adalah untuk menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau Estimator Linear Unbiased Terbaik (BLUE). Selain itu, model harus memenuhi asumsi klasik Ordinary Least Square (OLS).

1. Uji Normalitas

**Tabel.5 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 42 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.07951550 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .093 |
| Positive | .093 |
| Negative | -.058 |
| Test Statistic | | .093 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |

Menurut hasil uji normalitas, variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pekerja di bagian produksi PT Favori Corp Sedaya. Nilai signifikansi (sig.) adalah 0,200 di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal.

1. Uji Multikolinearritas

**Tabel. 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -2.001 | 2.857 |  | -.700 | .488 |  |  |
| Total\_X1 | .549 | .092 | .654 | 5.963 | .000 | .825 | 1.212 |
| TOTAL\_X2 | .202 | .094 | .237 | 2.160 | .037 | .825 | 1.212 |
| a. Dependent Variabel: Kinerja | | | | | | | | |

Hasil uji multikolinearitas terhadap data budaya organisasi dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan di bagian produksi PT Favori Corp Sedaya menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dengan nilai toleransi 0,735, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF 1,360, yang lebih rendah dari 10. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan korelasi antara variabel independen.

1. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.043 | 1.436 |  | 3.512 | .001 |
| Total\_X1 | .039 | .046 | .134 | .843 | .405 |
| TOTAL\_X2 | -.140 | .047 | -.472 | -2.974 | .059 |
| a. Dependent Variabel: ABS\_RES | | | | | | |

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas di antara karyawan PT Favori Corp Sedaya di bagian produksi. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah 0,754, dan variabel motivasi kerja adalah 0,045, dengan nilai masing-masing lebih dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variansi dan residual antara pengamatan berbeda.

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Favori Corp Sedaya Secara Parsial**

Analisis regresi linear berganda adalah cara untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara simultan maupun parsial dapat dilihat dengan menggunakan metode ini. Hasil analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini, yang dilakukan menggunakan SPSS, ditunjukkan di sini.

**Tabel .8 Hasil Uji Regresi Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -2.001 | 2.857 |  | -.700 | .488 |
| Total\_X1 | .549 | .092 | .654 | 5.963 | .000 |
| TOTAL\_X2 | .202 | .094 | .237 | 2.160 | .037 |
| a. Dependent Variabel: KINERJA | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji regresi berganda telah disajikan, dan dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y= -2.001 + 0.549 X1+ 0.202 X2

Persamaan regresi berganda ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar -2,001 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja akan menjadi -2,001.

b. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi memiliki arah positif dengan nilai 0,549, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,549 satuan.

c. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja juga berarah positif dengan nilai 0,202, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,202 satuan.

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Favori Corp Sedaya Secara Simultan**

Selain itu, penelitian ini melihat seberapa baik model tersebut menjelaskan variabel independen. Semakin mendekati nilai R Square ke angka 1, lebih baik variabel independen menjelaskan hubungannya dengan variabel dependen. Ini terlihat dalam tabel berikut

**Tabel.9 Determinasi Pengaruh Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .783a | .613 | .593 | 3.157 |
| a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, Total\_X1 | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2023

Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,613 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan masih ada. Ini menunjukkan bahwa 61,3% dari variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh budaya perusahaan dan motivasi kerja. Variabel-variabel ini dianggap memiliki pengaruh yang kuat atau tinggi. Jumlah 38,7% terakhir dipengaruhi oleh komponen tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau tidak untuk menentukan apakah variabel budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Hipotesis penelitian ini diuji dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f), masing-masing dengan cara berikut:

**Tabel.10 Hasil Uji Parsial Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **thitung** | **ttabel** | **Keterangan** |
| X1 | 5,963 | 1,685 | Berpengaruh |
| X2 | 2,160 | 1,685 | Berpengaruh |

Sumber: Hasil Output Program SPSS, diolah kembali tahun 2023

Sebagai hasilnya, Ha diterima dan H0 ditolak, karena nilai thitung variabel budaya organisasi sebesar 5,963 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,685. Ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan memengaruhi kinerja. Hasilnya sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Jufrizen & Rahmadhani, 2020a, 2020b), yang menemukan bahwa budaya dalam suatu organisasi memiliki efek positif pada seberapa baik seorang pekerja berprestasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat jika variabel ini ditingkatkan, dan sebaliknya, jika variabel ini dihilangkan, kinerja karyawan akan menurun.

Variabel motivasi kerja nilai thitung > ttabel 2,160 > 1,685. Maka Ha diterima dan H0 ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Ekhsan et al., 2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi yang terjadi, sebagai wujud perhatian seorang pemimpin yang memberikan peluang kepada karyawannya untuk meraih prestasi dan mengembangkan Potensi diri, memungkinkan mereka lebih mengeksplorasi kreativitas yang dimiliki. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang unggul dan berkualitas.

**Tabel.11 Hasil Uji Simultan Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Fhitung** | **Ftabel** | **Sig.** | **Prob.** | **Keterangan** |
| Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja | 30,919 | 3,245 | 0,00 | 0,05 | Berpengaruh |

Sumber: Hasil Output Program SPSS, Diolah Kembali Tahun 2023

Penelitian sejalan dengan (W Skera et al., n.d.)Ada kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi, yang keduanya sangat penting bagi perusahaan. Ini karena jika budaya dan motivasi organisasi yang kuat mendorong kinerja, sementara jika keduanya lemah, kinerja akan menurun.

# SIMPULAN DAN SARAN

**Simpulan**

Hasil penelitian dan diskusi tentang bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja di bagian produksi PT Favori Corp Sedaya adalah sebagai berikut::

1. Berdasarkan tanggapan responden budaya organisasi pada PT Favori Corp Sedaya termasuk ke dalam kriteria cukup.
2. Berdasarkan tanggapan responden Motivasi kerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya termasuk ke dalam kriteria cukup
3. Berdasarkan tanggapan responden kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya termasuk ke dalam kriteria cukup.
4. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya baik secara parsial dan simultan:
5. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya.
6. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya.
7. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Favori Corp Sedaya dengan kriteria tinggi/kuat.

**Saran**

* + - 1. **Saran untuk Perusahaan**
         1. Hasilnya termasuk dalam kategori cukup dengan nilai rata-rata 3,30 berdasarkan rata-rata total tanggapan responden terhadap pernyataan tentang variabel budaya organisasi. Sub variabel agresi dan stabilitas, di sisi lain, mendapatkan nilai rata-rata terendah, yaitu 3,19. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar untuk sub variabel keagresifan, atasan sebaiknya memberikan apresiasi, seperti penghargaan atau promosi jabatan, sehingga karyawan menjadi lebih agresif dan kompetitif, daripada bersikap santai. Selain itu, sub variabel stabilitas perlu ditingkatkan, dengan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan kode etik dan budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan untuk sub variabel tertinggi peneliti mencoba untuk memberikan saran perusahaan untuk dapat memanfaatkan karyawan yang sudah memiliki kedetailan/ketelitian dalam bekerja dengan memberikan tugas dan tanggung jawab tambahan yang memerlukan kedetailan dan ketelitian yang lebih tinggi.
         2. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori yang cukup, dengan nilai rata-rata 2,77 untuk tanggapan rata-rata responden.. Namun, terdapat sub-variabel pengakuan yang menunjukkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,10. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan agar perusahaan lebih memperhatikan sub-variabel pengakuan ini, karena pengakuan merupakan faktor intrinsik yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, serta memberikan penghargaan atas keberhasilan yang dicapai. Sementara itu, sub-variabel dengan nilai tertinggi, yang juga merupakan pengakuan, mengarahkan peneliti untuk menyarankan perusahaan agar memberikan karyawan proyek atau tugas yang lebih menantang, menarik, dan sesuai dengan keterampilan mereka, sehingga karyawan tersebut dapat terus berkembang dalam perusahaan.
         3. Dari hasil rata-rata tanggapan responden mengenai pernyataan terkait kinerja karyawan, sub-variabel kemampuan kerja sama memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 2,98, lebih rendah dibandingkan sub-variabel lainnya. Hal ini memerlukan perhatian lebih dari perusahaan, karena jika kemampuan kerja sama karyawan rendah, maka tujuan perusahaan sulit tercapai. Sebaliknya, sub-variabel dengan nilai tertinggi yaitu ketepatan waktu mendorong peneliti untuk menyarankan perusahaan agar lebih fokus pada program penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga adanya penghargaan ini akan meningkatkan konsistensi karyawan dalam memanfaatkan waktu secara efektif saat bekerja.
      2. **Saran untuk peneliti**

Penelitian serupa dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan bagi peneliti lain. Selain itu, karena fokus penelitian ini hanya pada budaya dan motivasi, disarankan agar peneliti berikutnya mempertimbangkan untuk memasukkan teori-teori terbaru dari berbagai ahli untuk memperluas pemahaman mereka tentang budaya organisasi dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, karena fokus penelitian ini hanya pada budaya dan motivasi, disarankan agar penelitian di masa depan juga mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, kesejahteraan, dan komitmen.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator. Nusa Media.

Ekhsan, M., Aprian, A., & dhyan Parashakti, R. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK). https://api.semanticscholar.org/CorpusID:259181562

Fahmi. I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta.

Harun Samsuddin. (2018). Kinerja Karyawan : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi (Pertama). Indomedia Pustaka.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (. Bumi Aksara.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020a). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020b). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Pasang, B., Mata, B., Bisnis, F. E., & Purbalingga, U. P. (2023). MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis https://tambara.e-journal.id/medikonis/index. 14(1), 42–51.

Robbins, S. P. , & C. M. (2018). Management (14th ed). Pearson.

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan dan perilaku organisasi: membangun organisasi unggul di era perubahan. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:217006586

Sumiyati, & Rohman, A. (2022). Analisis Persaingan Bisnis Pada Usaha Kuliner Dalam Meningkatkan Pelanggan Menurut Perspektif Etika Bisnis Islam. 1(2), 1–24.

W Skera, S. Y., Putu Nursiani, N., Sarliana Maak, C., Fanggidae, R. E., & Manajemen, P. (n.d.). The Influence Of Organizational Culture and Work Motivation On Employee Performance at PT. Bosowa Berlian Motor Kupang Koresponden : a).