

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CODESHOP MAKASSAR

Ady Andardinata<sup>1</sup>, Andi Rifqah Purnama Alam<sup>2</sup>, Try Yuyun Handayani<sup>3</sup>  
STIE Tri Dharma Nusantara Makasar<sup>1</sup>, STIE Tri Dharma Nusantara Makasar<sup>2</sup>, STIE  
Tri Dharma Nusantara Makasar<sup>3</sup>  
Pos-el : adyandardinata173@yahoo.com<sup>1</sup>, emailnya.pitta@gmail.com<sup>2</sup>,  
tyuyun233@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Codeshop Makassar.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 34 sampel (responden). Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil yang didapatkan dalam penelitian adalah hasil dari persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 0,533 + 0,493X_1 + 0,498X_2$  untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar. Kemudian dilanjutkan dengan koefisien korelasi sebesar (0,674) dan koefisien determinasi (0,454), uji-f dan uji-t, hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai f hitung > f tabel (12,898 > 3,29) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05) sehingga budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil uji-t terhadap variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,138 > 1,695) dengan nilai sig. (0,000 < 0,05) maka demikian Ho ditolak H1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung > t tabel (2,479 > 1,695) dengan nilai sig. (0,000 < 0,05) sehingga H1 diterima Ho ditolak. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja.*

### ABSTRACT

*The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at CV. Codeshop Makassar.* This study aims to determine the effect of organizational culture and motivation on employee performance. This study used 34 samples (respondents). The analytical method used in this research is descriptive quantitative and statistical analysis of multiple linear regression. The results obtained in the study are the results of multiple regression equations, namely  $Y = 0.533 + 0.493X_1 + 0.498X_2$  to determine whether there is a relationship between organizational culture and motivation on employee performance at CV. Codeshop Makassar. Then continued with the correlation coefficient of (0.674) and the coefficient of determination (0.454), f-test and t-test, the results of multiple regression calculations obtained F arithmetic > F table (12.898 > 3.29) with a significant level (0.000 < 0, 05) so that organizational culture and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the results of the t-test on the organizational culture variable obtained the value of T count > T table (3.138 > 1.695) with a sig value. (0.000 < 0.05) then Ho is rejected. H1 is accepted, meaning that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the motivation variable on employee performance resulted in T count > T table (2,479 > 1,695) with a sig. (0.000 < 0.05) so that H1 is accepted, Ho is rejected. Thus the results of the study

indicate that organizational culture and motivation have a significant effect on employee performance at CV. Codeshop Makassar.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan ketat yakni dengan meningkatkan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah bagian yang memfokuskan pada manusia. Dalam sebuah organisasi berperan penting berhasil tidaknya atau maju tidaknya sebuah organisasi dipengaruhi oleh orang-orang yang terlibat didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) yang biasa dalam sebuah perusahaan disebut dengan karyawan merupakan tenaga kerja yang sudah terdaftar dan telah mengikuti mekanisme kerja standar hak dan kewajiban dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga menjadi cepat dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia ini mengubah pola pikir dimana karyawan sebagai sebuah *asset* dan tidak hanya dianggap lagi hanya sebagai faktor produksi. Pemahaman semacam ini sangat bermakna karena mengangkat martabat dan nilai-nilai kemanusiaan dalam sebuah organisasi baik itu publik maupun swasta. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk

pula. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam organisasi, bagaimana pencapaian tujuan organisasi yang efektif melalui kinerja yang baik.

Budaya organisasi secara sederhana ialah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide-ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dianut bersama oleh para anggota yang menjadi pembeda dari organisasi-organisasi yang lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan hal yang sangat penting yang memungkinkan setiap tenaga kerjanya untuk bekerja secara optimal searah dengan harapan perusahaan. Karyawan yang tidak mengikuti budaya organisasi akan diberikan suatu teguran yang sifatnya akan membuat karyawan tersebut disiplin kembali karena dianggap melanggar mekanisme kerja perusahaan.

Dengan adanya budaya organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila dibina dengan baik yang hasil akhirnya akan menciptakan perilaku yang baik dan akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi perilaku yang biasa diterima dan diperkuat juga harus mengembangkan komitmen para anggota organisasi.

Disamping dengan adanya budaya organisasi tentunya yang perlu juga diperhatikan adalah bagaimana perusahaan mampu memotivasi karyawannya sehingga mau bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan yang berasal dari

dalam diri manusia untuk bertindak dan berperilaku, motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan yang merupakan suatu potensi yang bersumber dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi dan direspon. Motivasi diartikan juga serangkaian sikap serta nilai yang akan mempengaruhi individu tertentu untuk mencapai sifat yang spesifik sesuai tujuan yang diharapkan individu tersebut.

Perusahaan CV. Codeshop Makassar merupakan perusahaan yang memiliki bisnis inti Sistem Informasi Retail dan Pendataan Industri pada umumnya, dan khususnya *Point Of Sale System (POS)*, Cash Register dan pasar produk barcode. Tentunya CV. Codeshope memiliki budaya kerja yang menunjang kinerja karyawannya serta mampu memotivasi karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal budaya organisasi dan bentuk motivasi yang diberikan CV.Codeshop terhadap karyawannya tentunya masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu

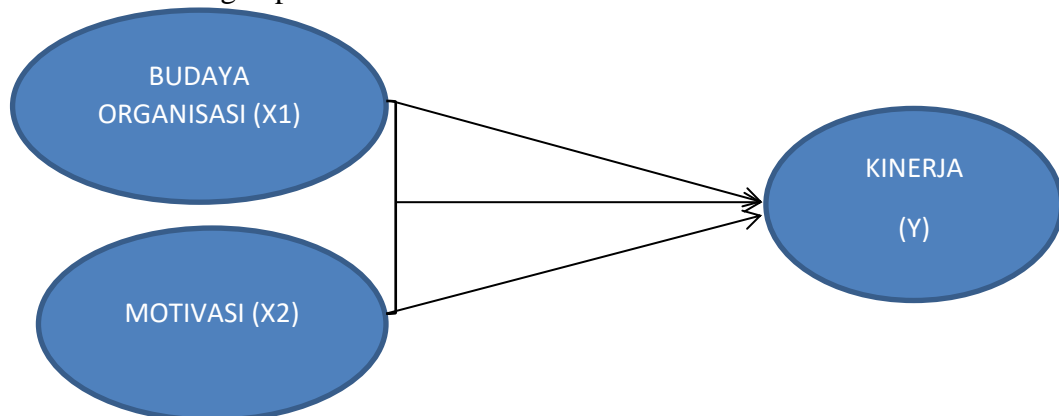
diperhatikan dan dievaluasi kembali oleh perusahaan agar kedepannya karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Codeshop Makassar”.

Bedasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar?

Gambar 1: Kerangka pikir



### Budaya Organisasi

Sadiartha (2015:7) mengemukakan bahwa “Budaya Organisasi ialah *common understanding* (kebersamaan pengertian) para anggotanya untuk berperilaku sama, baik diluar maupun di dalam organisasinya”. Sedangkan Emron (2016:119) mengemukakan bahwa

“Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.”

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:99) “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana”. Artinya pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara yang berperilaku.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Robbins dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa ”motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat dipahami bahwa motivasi sangat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja sebaik mungkin dan bekerja secara sungguh-sungguh guna mencapai tujuan.

### **Kinerja**

Kasmir (2019:182) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan semangat dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu agar mencapai tujuan

Menurut Wibowo (2015:70) ”kinerja karyawan merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam mencapai hasil kerja”. Menurut Duha (2016:218) “kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya

bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerja karyawan tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi

Berdasarkan masalah pokok dan kerangka pikir di atas yang dikemukakan sebelumnya, maka:

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar.

H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar.

H3 : Diduga budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan pada oktober sampai November 2021. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Codeshop Makassar sebanyak 35 orang. Menurut Sugiyono (2017:117) “populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun jumlah responden yang digunakan sebanyak 34 orang kecuali Direktur. Sugiyono (2017:118) menyatakan : “Sampel merupakan bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut". Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel kecuali pimpinan pada perusahaan CV. Codeshop Makassar.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan analisis statistik. Analisis secara deskriptif merupakan suatu cara untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar, sesuai dengan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden analisis dengan menggunakan *principal component analysis*, kemudian skor hasil perolehan kuesioner diolah. Sedangkan analisis statistik menggunakan beberapa teknik analisis data:

- a) Uji validitas dan reliabilitas data bermaksudkan untuk menguji tingkat kesahitan dan reliabel instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian validitas dan reliabilitas penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistics* Versi 25. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode "*correct item total correlection*" yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item dan melakukan koreksi terhadap efek *spurious overlap* (nilai koefisien korelasi yang over estimasi). Nilai *correct item-total correlation* yang diperoleh diperbandingkan dengan nilai r-tabel pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Pengembalian uji validasi yaitu jika nilai *correct item-total correlation*  $\geq$  r-tabel maka dinyatakan valid.
- b) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (budaya organisasi) dan X2

(motivasi) dengan Y (kinerja karyawan) dimana ketiga variabel tersebut budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono 2014:258) :

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X1$  = Budaya Organisasi

$X2$  = Motivasi

$b_1$  = Koefisien regresi budaya organisasi

$b_2$  = Koefisien regresi motivasi

$a$  = Koefisien regresi (konstanta)

- c) Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis korelasi pada penelitian ini didapatkan melalui proses komputerisasi SPSS 25. Analisis koefisien korelasi merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi dengan variabel kinerja. Menurut Budiwanto (2017:62) teknik analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya kecenderungan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam menggunakan teknik analisis korelasi, paling sedikit harus ada dua variabel yang ingin dikorelasikan. Untuk dapat menghitung koefisien korelasi (r) digunakan formulasi dengan program SPSS *for windows*. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase

pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai di antara nol dan satu, nilai yang kecil mengandung arti kemampuan setiap variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows*.

d) Uji Parsial (Uji t) digunakan Untuk membuktikan hipotesis sekaligus menguji secara signifikan atau tidaknya berpengaruh antara variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji-t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan dengan uji-t dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat

pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- e) Uji simultan (uji-F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan dengan uji-F dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:
  1. Jika nilai sig < 0,05, atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
  2. b) Jika nilai sig > 0,05, atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat maka semakin rendah pula alat pengukur tersebut mengenai sasarannya dan sebaliknya semakin rendah alat pengukur maka semakin jauh pula alat pengukur tersebut mengenai sasarannya. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan teknik *Person Correlation*, untuk mengetahui hubungan antara variabel dihitung menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 25. Hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 1 : Hasil Uji Validitas**

Variable	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.792	0.3388	Valid
	X1.2	0.681	0.3388	Valid
	X1.3	0.820	0.3388	Valid
	X1.4	0.774	0.3388	Valid

	X1.5	0.832	0.3388	Valid
	X1.6	0.759	0.3388	Valid
	X1.7	0.892	0.3388	Valid
	X1.8	0.812	0.3388	Valid
	X1.9	0.766	0.3388	Valid
	X1.10	0.736	0.3388	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.662	0.3388	Valid
	X2.2	0.803	0.3388	Valid
	X2.3	0.777	0.3388	Valid
	X2.4	0.695	0.3388	Valid
	X2.5	0.745	0.3388	Valid
	X2.6	0.761	0.3388	Valid
	X2.7	0.660	0.3388	Valid
	X2.8	0.798	0.3388	Valid
	X2.9	0.737	0.3388	Valid
	X2.10	0.503	0.3388	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.805	0.3388	Valid
	Y.2	0.675	0.3388	Valid
	Y.3	0.704	0.3388	Valid
	Y.4	0.816	0.3388	Valid
	Y.5	0.790	0.3388	Valid
	Y.6	0.764	0.3388	Valid
	Y.7	0.766	0.3388	Valid
	Y.8	0.786	0.3388	Valid
	Y.9	0.641	0.3388	Valid
	Y.10	0.850	0.3388	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel-tabel variabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan  $r$  hitung semua lebih besar yaitu  $df=(n-2)$  yaitu  $34-2 = 32$ , dan  $\alpha=5\%$  (0,05) sebesar 0,3388 dan nilai signifikan  $<0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid dan signifikan sehingga dapat digunakan sebagai

instrumen penelitian dan dapat diuji pengujian selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban kuesioner, sehingga mampu menunjukkan keandalan sebuah alat ukur. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka instrument tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2 : Hasil Uji Reabilitas Data Variabel

Variable	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.930	10	Reliabel
Motivasi (X2)	0.894	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.914	10	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 2 di atas menjelaskan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel budaya organisasi  $0,930 > 0,6$  variabel motivasi  $0,894 > 0,6$ , dan untuk variabel kinerja karyawan  $0,914 > 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan reliabel atau memenuhi standar reliabilitas.

**c. Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui perubahan nilai variabel dependen pada CV. Codeshop Makassar. Hasil dari analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3: Analisis regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.533	8.112		0.066	0.948
	Budaya.organisasi	0.493	0.155	0.455	3.183	0.003
	Motivasi	0.498	0.201	0.355	2.479	0.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah : SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas didapat persamaan regresi linear berganda antara variabel X dan Y.

$$Y = 0,533 + 0,493X_1 + 0,498X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dilihat antar variabel independen dan dependen maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,533 artinya jika variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ), adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,533.
- 2) Koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), sebesar 0,493 artinya jika nilai konstanta dan  $X_2$  adalah 0 maka kinerja akan naik sebesar 0,493, artinya jika budaya organisasi seorang pemimpin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,493 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,498, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,498 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

**Tabel 4 : Hasil Analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.674 <sup>a</sup>	0.454	0.419	5.46208



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

b. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah : SPSS 25 (2022)

**d. Koefisien korelasi (r)**

Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 *for windows* Pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa pada kolom R diperoleh nilai 0,674 atau 67,4% yang berarti dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan.

**e. Koefisien determinasi (r<sup>2</sup>)**

Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 *for windows* pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat

nilai Adjust R square 0,419 atau 41,9% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah 41,9% sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**f. Uji Parsial (uji t)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda.

**Tabel 5 : Hasil Analisis Uji T (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.533	8.112		0.066	0.948
	Budaya.organisasi	0.493	0.155	0.455	3.183	0.003
	Motivasi	0.498	0.201	0.355	2.479	0.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah : SPSS 25 (2022)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dengan t tabel disimpulkan bahwa apabila nilai signifikan t hitung > t tabel, maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Berikut adalah penjelasannya yaitu:

**1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikan untuk budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t tabel = df (n-k-1) = t (0,05; 34-2-1) = (0,05;31) = 1,695 (lihat lampiran 6). Berarti nilai uji t hitung > t tabel (3,183 > 1,695) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima.

**2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Variabel motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikan untuk motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,040 < 0,05 dan nilai t tabel = df (n-k-1) = df (34-2-1) = (0,05;31) = 1,695 (lihat lampiran 6). Berarti nilai uji t hitung > t tabel (2,479 > 1,695) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima.

**g. Uji Simultan (uji F)**

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama, dengan tingkat F tabel = (k;n-k), F(2;34-2) = F(2;32) = 3,29 (lihat lampiran 7) dengan tingkat kesalahan 5%. Berikut adalah hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F).

Tabel 6 : Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769.636	2	384.818	12.898	.000 <sup>b</sup>
	Residual	924.864	31	29.834		
	Total	1694.500	33			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya.organisasi						

Data diolah : SPSS 25 (2022)

Hasil pengujian pada Tabel 6 dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 12,898 dengan nilai F tabel adalah 3,29 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima pada hipotesis budaya organisasi dan motivasi. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) secara simultan berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka secara parsial berdasarkan hasil uji-t variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung > t tabel

(3,183 > 1,695) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tepat akan menimbulkan kerja sama tim yang baik dan membangun suatu kepercayaan antara satu dengan yang lainnya, mampu beradaptasi dengan lingkungan baru. Sedangkan variabel motivasi berdasarkan hasil uji-t diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan dari hasil uji t hitung > t tabel (2,479 > 1,695) dengan Sig f 0,000, dengan demikian variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangatlah penting bagi kinerja karena dengan motivasi seseorang akan terdorong untuk lebih giat dan tekun untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan.

Selanjutnya Hasil pengujian pada Tabel 17 dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 12,898 dengan nilai F tabel adalah 3,29 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada hipotesis budaya organisasi dan motivasi. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar.

#### 4. KESIMPULAN

Terkait dengan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Codeshop Makassar, hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 0,533 + 0,493X_1 + 0,498X_2$ . Koefisien korelasi r antara budaya organisasi dan motivasi sebesar 0,674 hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,419 hal ini berarti budaya organisasi dan motivasi mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9% sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai sig budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan uji F sebesar 0,000 < 0,05 nilai F-hitung sebesar 12,898 dan nilai F-tabel sebesar 3,29 ( 12,898 > 3,29 ), maka diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Zanafa Publishing. Yogyakarta.
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi Deepublish*. Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.
- Emron E, Anwar Y., Komariyah I, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, Bandung.
- Genyang, Mahmud Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (konsep dan realita). In Media. Bogor.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Penerbit: cetakan kedua PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Muhammad, Zahran Giani dan Mukzam, Mochammad Djudi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Bank Bri Cabang Tubani) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (online), vol.53 no.1 (<http://administrasibisnis.studenjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1115>), diakses 17 oktober 2019.
- Marjuni, Sukmawati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Sah Media, Makassar
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan*

- dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya.* Cetakan Pertama Makassar. PT.Umitoha Ukhuwah Grafika.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2014. Landasan teori 2.1. Budaya Organisasi (<http://repo.darmajaya.ac.id/538/3/BAB%20II.pdf>)
- Salusu, J. 2000. *Pengambilan Keputusan Stratejik.* Gramedia. Jakarta.
- Sadiartha, Nugraha Gede. 2015. Buku Ajar Budaya Organisasi. PT. Percetakan Bali. Bali.
- Santono, Tanadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta; Grafiti.
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Penerbit Lembaga Penerbit FEUI.
- Tubagus A, Darajat. 2016. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Tika Pabundu, Moh. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Uno B.Hamzah. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Cetakan ke 15 PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, 2015. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 1-2* Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.