Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 5(4) 2024 : 1-10

Analysis of The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction in Affecting Employee Performance

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mentari Novia Delima Siregar[1] Astri Ayu Purwati[2] , Yusnita Octafilia[3]
Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia[1,2,3]
Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 No.Telp (0761) 24418 Pekanbaru 28127
mentariinovia@gmail.com dan astri.ayu@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT
This study aims to determine the influence of organizational culture, motivation, and job satisfaction in influencing the performance of employees of PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru. The population in this study were all employees of PT. Ericsindo Mitra Karya as many as 50 respondents. The sampling technique used the census method and the data were obtained based on the questionnaires that had been distributed. The data analysis technique in this study is multiple linear regression using the SPSS program. The results obtained from this study are organizational culture, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. However, this study cannot prove that motivation has a significant positive impact on employee performance. This is because, based on conditions that occur in the field, this research produces recommendations for future job improvements related to organizational culture, motivation, job satisfaction, and employee performance.
Keywords : *Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dan data diperoleh berdasarkan kuesioner yang telah disebar. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukan merupakan suatu hal yang timbul secara mendadak. Manusia sudah sejak lama hidup berorganisasi, dan seiring dengan itu pula manajemen sumber daya manusia juga sudah dilakukan Priyono (2017). Pada dasarnya dalam kehidupan berorganisasi, manusia berupaya untuk membentuk dan menentukan segala sesuatu yang menguntungkan seluruh pihak yang bersangkutan. Pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah untuk meningkatkan dan memajukan bisnis suatu perusahaan. Perusahaan juga perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat dengan maksimal dalam pelaksanaannya. Dan penting juga untuk perusahaan memahami kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja seseorang juga merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu individu (kemampuan seseorang dalam bekerja), usaha kerja (keinginan seseorang untuk bekerja), dan dukungan

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

organisasional (kesempatan yang didapatkan seseorang untuk bekerja). PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan produk bahan bangunan yang terbuat dari besi dan baja. Produk yang ditawarkan berupa H- Beam, Wiremesh, IWF, Plat Kapal, Kawat Beton, Plat Hitam, Kawat Licin, Kawat Duri, Besi Beton, UNP, Nako, CNP, Besi As, Platstrip, Pagar, Hollow, Pipa Air, Pipa Seamless, dan Besi Siku. Perusahaan ini mulai memasok besi baja sejak tahun 2004 dan hingga kini terus melakukan berbagai inovasi yang modern. Sejak berdirinya PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru di tahun 2004, belum ada diberlakukannya penilaian terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, jumlah karyawan yang jumlahnya sedikit dan belum terlalu berfokus terhadap penilaian terhadap kinerja karyawan. Pada tahun 2017, sudah mulai diberlakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Ericsindo Mitra Karya, karena karyawannya yang sudah mencapai 50 orang.

Berdasarkan data yang didapat dari HRD PT. Ericsindo Mitra Karya, dapat kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru dari tahun 2017 - 2019, bahwa pada tahun 2017 persentase yang diperoleh untuk kinerja karyawan yaitu sebanyak 34,08%, selanjutnya pada tahun 2018 sempat mengalami kenaikan yang signifikan yaitu pada angka 36,25%, namun pada tahun 2019 persentase kinerja karyawan kembali menurun yaitu terletak pada angka 32,91%. Pada tabel tersebut juga menunjukkan persentase kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru, bahwa pada tahun 2018 adalah persentase yang paling baik dibandingkan dengan kinerja karyawan pada tahun 20017 dan 2019, sedangkan kinerja karyawan paling menurun terjadi pada tahun 2019. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja yang ada pada PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru dinilai masih belum stabil dari tahun ke tahun. Namun, jika ditinjau dari rentang nilai yang ditetapkan oleh perusahaan, maka persentase kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 masih berada pada rentang nilai yang baik. Untuk menciptakan kepuasan kerja pada karyawan tidaklah mudah karena kepuasa kerja dapat tercipta melalui variabel – variabel antara lain budaya organisasi atau perusahaan, motivasi kerja yang diakomodasikan dengan sebaik mungkin dan yang nantinya dapat diterima oleh seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut Suprayetno (2016).

Hasil penelitian Indraswari (2011), Koesmono (2012) dan Darmajaya (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Noor (2012), Yandra (2020) dan Rangel (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Suprayetno (2016) menyatakan sebaliknya yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Zaroni (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Utama (2012) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan (Nuryanti, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya terlahir dari pemimpin suatu perusahaan dan pemimpinlah yang mencerminkan budaya organisasi dalam suatu perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki tingkah laku yang berbeda – beda, yang nantinya akan menciptakan budaya yang mencerminkan suatu kepribadian. (Riana, 2017) menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koesmono (2012) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian Noor (2012) juga menyatakan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena budaya dapat tercipta dari pemimpinnya. Jika pemimpin menjunjung tinggi nilai – nilai kedisiplinan maka hal ini akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yang otomatis akan berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian (Darmajaya, 2013) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Riana (2017), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi, otomatis akan menstimulasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor (2012) dan Yandra

(2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Rangel (2017) juga berpendapat bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Suprayetno, 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan harus mencapai titik kepuasan dahulu, untuk dapat meningkatkan kinerja dari sebelumnya.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru.

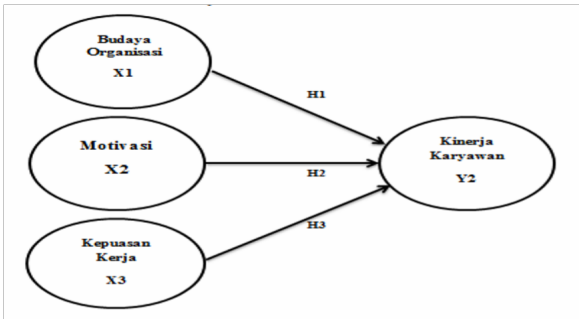
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya Priyono (2017). Setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda – beda, ini disebabkan karena adanya perbedaan status sosial didalam masyarakat. Sedangkan kinerja merupakan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dari individu maupun kelompok.

Berdasarkan teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaroni (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan sudah merasa berada pada titik kepuasan masing - masing dalam bekerja, maka dengan sendirinya kinerja yang dihasilkan pun akan ikut meningkat. Menurut penelitian (Yandra, 2020) bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka hal tersebut akan memicu karyawan untuk bekerja lebih produktif lagi.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti. Misalnya 1.000 orang dikatakan sebagai populasi karena terkait dalam suatu penelitian. Menurut (Zaroni, 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru sebanyak 50 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh dan nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistik. Menurut Hasibuan (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus, artinya pemilihan sampel dilakukan secara acak yang memperhatikan tingkatan dalam populasi. Sehingga banyaknya sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru sebanyak 50 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui objeknya. Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan dapat diisi secara langsung oleh responden. Dalam kuesioner berisikan butir – butir pertanyaan yang diuraikan dari masing – masing indikator pada setiap variabel. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan reponden mengenai budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Data kuesioner ditujukan langsung kepada karyawan yang bekerja di PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Yang termasuk kedalam data sekunder yaitu berapa jumlah karyawan, tingkat absensi, profil perusahaan, bukti, catatan atau laporan histori yang telah tersusun dalam data dokumentasi (arsip) perusahaan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari pihak HRD PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru berupa data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai tahun 2019.

Teknik Analisis Data

Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh budaya organisasi, motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi - dimensi budaya organisasi dan motivasi. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja, dan bagian atau divisi pekerjaan.

Uji Pendahuluan Uji

Validitas

Menurut Yusup (2018), validitas instrumen dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti - bukti tersebut antara lain secara konten, atau dikenal dengan validitas konten atau validitas isi, secara konstruk, atau dikenal dengan validitas konstruk, dan secara kriteria, atau dikenal dengan validitas kriteria.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*, jika lebih besar dari 0,60 maka angket dikatakan telah reliable (Adam et al., 2020).

Uji Model

Uji F/ Uji Simultan

Uji stastistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai pvalue. Apabila nilai p-value < α (0,05), maka H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value > α (0,05), maka H0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan Estu Mahanani et al., (2020).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R2) dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Estu Mahanani et al., (2020). Nilai R2 berada antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 atau 100% maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kemampuan variabel indenpenden dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilia R *square* mendekati 1 (satu) maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda *(Multiple Regression)*. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas (X1,

X2, X3,...Xn) dengan variabel terikat (Y). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, hipotesis pada kontrak psikologis, pendidikan dan pelatihan serta iklim organisasi: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Uji Parsial/Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliuti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan bagian atau divisi pekerjaan. Dalam penelitian ini terdapat 50 responden , dimana hasil penelitian ini diketahui dari hasil kuesioner yang telah disebar. Adapun identitas reponden yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	70%
	Perempuan	15	30%
Usia	19 - 25 Tahun	13	26%
	26 - 35 Tahun	28	56%
	36 - 45 Tahun	7	14%
	>45 Tahun	4	4%
Masa Kerja	<1 Tahun	12	24%
	1 - 3 Tahun	21	42%
	4 - 5 Tahun	13	26%
	>6 Tahun	4	8%
Bagian atau Divisi Pekerjaan	Admin	15	30%
	Supir	8	16%
	Anggota Gudang	25	50%
	Operator	2	4%

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa, karakteristik berdasarkan jenis kelamin tertinggi adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 atau 70%, berdasarkan usia tertinggi adalah 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 56%, berdasarkan masa kerja tertinggi adalah 21 orang atau 42%, dan berdasarkan bagian atau divisi pekerjaan tertinggi adalah anggota gudang yaitu sebanyak 25 orang atau 50%.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu memiliki sifat yang dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan realiabilitas, apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau yang lain tetap akan memberikan hal yang sama. Pengujian realiabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha.* Jika nilai variabel valid memiliki cronbach 0,6. Hasil uji Reliabilitas terhadap variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja lebih besar dari 0.6 yang berarti setiap variabel dalam intrument penelitian ini Reliabel sehingga sudah dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Model

Uji F/Uji Simultan

Uji stastistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai pvalue. Apabila nilai p-*value* < α (0,05), maka H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value > α (0,05), maka H0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan Estu Mahanani et al., (2020). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

H0 : β1 = β2 = β3 = 0, artinya variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru.

H1 : β1 = β2 = β3 ≠ 0, artinya variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru.

Tabel 2. Hasil Uji F/Uji Simultan

Model	F_{hitung}	F_{table}	Sig	Keterangan
X_1, X_2, X_3 terhadap Y	101.618	2,807	0,000	X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y dengan nilai Sig < α = 0.01

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 101,618 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan:

F tabel = n – k – 1 ; k
= 50 – 3 – 1 ; 3
= 46 : 3
= 2,807 (lihat tabel F dengan df1=3 dan df2=46) Keterangan:

n = Jumlah sampel k = Jumlah variabel bebas 1 = konstan.

Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung (101,618) > F tabel (2,807) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, motivasi dan budaya organisasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

MODEL	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std Error of the Estimate*
1	0,932	0,869	0,860	2,23693

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R^2 *Adjusted* 0,860 atau 86,0%. Artinya adalah bahwa sebesar 86,0% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi dan budaya organisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	*Unstandardized*		*Standardized*
	Coeffci ents		*Coeffcients*
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	0,416	1,872	
Budaya Organisasi (X_1)	0,276	0,093	0,303
Motivasi (X_2)	0,357	0,103	0,404
Kepuasan Kerja (X_3)	0,366	0,082	0,334

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari uji Glejser diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi. Persamaan Regresi Linier Berganda:

$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$Y = 0{,}416 + 0{,}366 X_1 + 0{,}347 X_2 + 0{,}276 X_3 + e$ Arti

persamaan regresi diatas adalah:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,416. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 0,416.
b. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,366. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,366 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,347. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,347 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
d. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,276. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,276 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
e. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,366	2,969	1,679	0,005	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi (X_2)	0,347	3,381	1,679	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
Kepuasan Kerja (X_3)	0,276	4,474	1,679	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

(1)Kepuasan kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,474 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (4,474) > t tabel (1,679) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Motivasi. Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,381 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian maka diketahui t hitung (3,381) > t tabel (1,679) atau signifikansi (0,001) < 0,05. Artinya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Budaya organisasi. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,969 dengan signifikansi 0,005. Dengan demikian maka diketahui t hitung (2,969) > t tabel (1,679) atau signifikansi (0,005) < 0,05. Artinya adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari karyawan. Analisis deskriptif diketahui bahwa hasil pengujian regresi linear berganda dan hasil pengujian parsial (uji t). Dari pengujian regresi menunjukkan pengaruh yang positif dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan, dan dari hasil pengujian parsial menunjukkan adanya berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Suartana (2015) bahwa budaya organisasi merupakan suatu satu keyakinan, asumsi, nilai dan simbol - simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi tersebut melakukan bisnis. Yang artinya tanpa adanya budaya organisasi, maka suatu organisasi akan kesulitan dalam pelaksanaannya karena tidak adanya ketentuan – ketentuan yang menjadi acuan dalam menjalankan suatu bisnis.

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, karena jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan tersebut baik, maka dengan sendirinya efektifitas kinerja yang dihasilkan juga baik, bahkan dapat meningkat dari sebelumnya. Hal ini dapat dibuktikan dari jumlah pekerja yang ada di PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru yang mayoritas berusia 26 - 35 tahun dan mayoritas berjenis kelamin laki-laki. (Riana, 2017) menyatakan bahwa jika semakin kondusif hubungan antar atasan dengan bawahan, maupun sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan, maka hal ini akan semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan organisasi, sehingga nantinya dapat mendorong kinerja karyawan. Artinya, jika antar karyawan memiliki banyak kesamaan, maka dengan otomatis hal ini akan mempermudah karyawan dalam berkomunikasi dan menyelesaikan pekerjaannya. Itu sebabnya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari karyawan. Analisis deskriptif diketahui bahwa hasil pengujian regresi linear berganda dan hasil pengujian parsial (uji t). Dari pengujian regresi menunjukkan pengaruh yang positif dari variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan, dan dari hasil pengujian parsial menunjukkan adanya berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut (Sinambela, 2016) motivasi merupakan sikap dari mental seseorang yang memberikan energi berupa dorongan untuk melakukan sesuatu yang mengarah kepada hal – hal yang menguntungkan untuk mencapai kebutuhan dan tujuan dari suatu organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru, karena selain adanya motivasi yang bersifat positif dari pihak perusahaan, ada juga motivasi yang bersifat negatif yaitu melalui adanya ancaman berupa PHK bagi karyawan yang tidak mampu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta menegur langsung karyawan jika melakukan kesalahan kecil Riana, (2017). Maka dari itu, mayoritas karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya hanya bekerja 1-3 tahun saja dikarenakan kurangnya motivasi dari dalam diri sendiri akan ancaman yang diberikan oleh perusahaan. Jika adanya keseimbangan antara motivasi yang bersifat positif dan negatif dari pihak perusahaan, maka karyawan akan lebih berhati – hati dengan tugas yang dikerjakan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari karyawan. Analisis deskriptif diketahui bahwa hasil pengujian regresi linear berganda dan hasil pengujian parsial (uji t). Dari pengujian regresi menunjukkan pengaruh yang positif dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan, dan dari hasil pengujian parsial menunjukkan adanya berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut (Dewi 2019), Kepuasan merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja, dimana setiap individu yang bekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun akan berbeda – beda pula.

Kepuasan Kerja dapat memperngaruhi Kinerja Karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru, karena (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa ketika perusahaan memiliki faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat

manusia, berupa memberikan ketentraman badaniah meliputi keamanan bekerja, gaji, dan kondisi tempat bekerja yang baik maka karyawan akan merasa puas. Berdasarkan karakteristik responden PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru menyatakan bahwa karyawan merasa aman dan nyaman saat berada ditempat kerja. Itu sebabnya karyawan merasa puas bekerja di perusahaan ini, dan hal ini juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain :

(1)Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru. Apabila budaya organisasi PT. Ericsindo Mitra Karya baik, maka dengan sendirinya efektifitas kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan ikut baik, bahkan dapat meningkat dari sebelumnya.

(2) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru. Apabila perusahaan memberikan motivasi yang bersifat negatif berupa surat peringatan atau bahkan PHK pada karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin membaik dan karyawan akan lebih berhati – hati dalam bekerja. Dan begitu pula dengan motivasi yang bersifat positif haruslah diberikan, agar seimbang dalam pelaksanaannya. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ericsindo Mitra Karya Pekanbaru. Karena, selama bekerja karyawan PT. Ericsindo Mitra Karya merasa aman dan nyaman dikarenakan fasilitas keamanan, dan fasilitas lain yang cukup lengkap yang dibarikan dari pihak perusahaan.

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti - peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian - penelitian kedepannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi yang dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

(1)Sebaiknya, agar dapat memicu kinerja karyawan dan agar karyawan betah bekerja di perusahaan ini, perlu diberlakukannya jenjang karir ataupun *reward* yang jelas agar ada motivasi bagi karyawan yang bersifat positif, bukan hanya bersifat negatif yang berupa ancaman surat peringatan, dan PHK. Agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan berhati – hati. (2) Sebaiknya, pihak manajemen ataupun jabatan yang lebih tinggi lebih membuka kesempatan kepada setiap karyawan yang ingin bersuara menyampaikan saran dan masukannya, agar budaya organisasi dalam perusahaan juga tidak monoton seperti itu saja terus menerus. Tetapi berubah sesuai dengan perkembangan zaman yang pastinya lebih baik lagi. (3) Bagi Pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan - pernyataan yang belum sesuai. Karena sebagai penulis masih merasa banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skrispi ini. (4) Penelitian selanjutnya perlu untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini terhadap niat dari karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahan, sehingga dapat menambah perbendaharaan ilmu khususnya yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR RUJUKAN

Darmajaya, R. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Tehadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II*. *53*(9), 1689–1699.

Garaika, D. (2018). *Metodologi Penelitian*. https://doi.org/10.31219/osf.io/xy6uv

Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(12), 245565.

Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.

Indraswari, M. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang*.

Koesmono, H. T. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. *25*(2), 10. https://doi.org/10.1109/MS.2008.35

Mahanani, E. (2020). *Pengaruh CurrentRatio (CR), Debt Equity Ratio (DER) dan Ukuran Perusahaan (Size) Terhadap Return On Equity (ROE) (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI Periode 2015-2018*.

Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, *80*, 473–486.

Nuryanti, D. K. S. (2020). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Tehadap Kinerja Karyawan*. *7*(1), 283.

Priyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 110, Issue 9).

Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *10*, 3463. https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01

Santoso, A., & Dewi, I. G. . M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(11), 6488. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p06

Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*.

Suartana. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. *50*(18), 1594–1599. https://doi.org/10.11669/cpj.2015.18.004

Suprayetno. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, *2*(1), 124–135. https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181

Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, *VI*, 174–182.

Wijaya, Oei, F. E., & Zaroni, Z. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *4*(2), 52–71. https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131

Yandra. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 505–515. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *7*(1), 17–23. https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100