

JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 17 NOMOR 1, APRIL 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP PABRIK SEII ENAI MILL (SENM)

✂ *Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, Miranda Krisdayanti*

PENGARUH RISIKO LIKUIDITAS DAN RISIKO OPERASIONAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK PERIODE 2017-2022

✂ *Anis Feblin, Rr Dimas Veronica Priharti, Mir'atul Hasanah*

PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUTOR NUSANTARA CABANG BATURAJA

✂ *Darman Syafe'i, Dyah Ayu Putriani, Ronaldi*

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HARGA SAHAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

✂ *Aldo Aulia, Novie Al Muhariah, Andri Irawan*

ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS (ROE) DAN LIKUIDITAS (FDR) TERHADAP KINERJA KEUANGAN (ROA) PERBANKAN SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN (2018-2022)

✂ *Tati Herlina, Eka Pratiwi Arjo, Hilmi Wiranawata*

PENGARUH INFLASI DAN NILAI TUKAR RUPIAH TERHADAP HARGA INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA PERIODE TAHUN 2019-2021

✂ *M. Apriliansyah. R, M. Agus Kurniawan, Adam Firdaus*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KAB. OGAN KOMERING ULU

✂ *Rosmala Dewi, Titie Syahnaz Natalia, Kartini Mayang Sari*

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU

✂ *Erfin Mardalena, Riki Adriant, Wayan Agus Indrawan Sari*

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 17 Nomor 1, April 2024

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr. E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel

Telepon/Fax : (0735) 326122

Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>

e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>

Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (0822 8086 7188);

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);

- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 17 Nomor 1, April 2024

DAFTAR ISI

	HAL.
1. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP PABRIK SEI ENAI MILL (SENM) <i>Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, Miranda Krisdayanti</i>	1 - 13
2. PENGARUH RISIKO LIKUIDITAS DAN RISIKO OPERASIONAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK PERIODE 2017-2022 <i>Anis Feblin, Rr Dimas Veronica Priharti, Mir'atul Hasanah,</i>	14 - 30
3. PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUTOR NUSANTARA CABANG BATURAJA <i>Darman Syafe'i, Dyah Ayu Putriani, Ronaldi</i>	31 - 45
4. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HARGA SAHAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk <i>Aldo Aulia, Novie Al Muhariah, Andri Irawan</i>	46 - 62
5. ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS (ROE) DAN LIKUIDITAS (FDR) TEHADAP KINERJA KEUANGAN (ROA) PERBANKAN SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN (2018-2022) <i>Tati Herlina, Eka Pratiwi Arjo, Hilmi Wiranawata.....</i>	63 - 79
6. PENGARUH INFLASI DAN NILAI TUKAR RUPIAH TERHADAP HARGA INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA PERIODE TAHUN 2019-2021 <i>M. Apriliansyah. R, M. Agus Kurniawan, Adam Firdaus.....</i>	80 - 98
7. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KAB. OGAN KOMERING ULU <i>Rosmala Dewi, Titie Syahnaz Natalia, Kartini Mayang Sari</i>	99 - 114
8. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU <i>Erfin Mardalena, Riki Adriant, Wayan Agus Indrawan</i>	115 - 129

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP PABRIK SEII ENAI MILL (SENM)

[Nourma Wulanda], [Palupi Indah Sari], dan Miranda Krisdayanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

wulandanourma18@gmail.com, palupiindahsari@gmail.com

ABSTRACT

*This study aimed to determine the influence of organizational culture and motivation on employees' performance at PT. Minanga Group Factory Seii Enai Mill (SENM). The data collection technique used in this study was through distributing questionnaires. Total population was 68 employees of PT. Minanga Group Factory Seii Enai Mill (SENM). The data analysis technique used was multiple linear regression. Based on the results of hypothesis testing showed that partially or *t* test there was an influence of organizational culture on employees' performance at PT. Minanga Group Factory Seii Enai Mill (SENM) with a *t*count of (8.657) and *t*table (1.99714). Thus it could be concluded that *H*₀ was rejected and *H*_a was accepted. In the motivational variable there was a motivational influence on the performance of employees at PT. Minanga Group with a *t*count of (5.545) and *t*table (1.99714). Thus it could be concluded that *H*₀ was rejected and *H*_a was accepted. The results of the study found that *F*count was 197,062. These results were then compared with *F* tables, *F* tables were obtained by looking at (*df*₁ = number of variables - 1) = 3 - 1 = 2 and (*df*₂ = *n* - *k* - 1) = 68 - 2 - 1 = 65 at a 95% confidence level or $\alpha = 5\%$ obtained *F*table 3.14. So *F*count 197.062 > *F*table 3.14 then *H*₀ was rejected and *H*_a was accepted, meaning that simultaneously there was a significant influence of organizational culture and motivation on the performance of employees of PT. Minanga Group Factory Seii Enai Mill (SENM). The coefficient of determination (*R*²) obtained was 0.858. This showed that the contribution of the influence of organizational culture and motivation on employees' performance was 85.8% while the remaining 14.2% was influenced by other variables not mentioned in this study.*

Keywords: *Organizational Culture, Employees' Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Umumnya setiap

pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga dapat kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini

organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sutrisno, 2020:3).

Sumber daya manusia salah satu penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Pencapaian tersebut tidak lain adalah mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah kesediaan seorang ataukelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang yang memenuhi. Menurut Afandi (2021:83)

Kinerja adalah kesediaan seorang ataukelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang yang memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kemampuan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan motivasi. Berdasarkan observasi awal terdapat permasalahan mengenai budaya organisasi yang ada di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) terkait dengan indikator pelaksanaan norma dimana dalam bekerja terkadang norma-norma yang baik sering didapati dilanggar oleh karyawan seperti tidak datang lebih awal dalam bekerja dan menggunakan alat pengaman dalam melaksanakan kerja, selain itu pada indikator mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dimana karyawan saat ini ada yang mengalami penurunan jabatan kerja hal ini memperlihatkan

bahwa karyawan memiliki kinerja yang buruk. Selain itu motivasi kerja karyawan juga saat ini sedang menurun hal ini berkaitan dengan indikator kebutuhan rasa aman dengan pernyataan Lingkungan yang baik dalam perusahaan akan mendukung terbentuknya kinerja karyawan. dimana lokasi tempat kerja perusahaan membuat lingkungan kerja terkadang tidak aman bagi karyawan sehingga dalam bekerja karyawan membutuhkan jaminan keselamatan kerja yang harus diberikan lebih oleh perusahaan, terlebih lagi saat ini perusahaan sempat akan mengalami kebangkrutan sehingga jaminan kerja karyawan dikurangi. Peneliti mengambil penelitian ini karena pentingnya masalah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM)”

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan 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”.

Motivasi

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah Keinginan yang

timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Kinerja

Menurut Simanjuntak (dikutip di Sudaryo dkk, 2018:203) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Menurut Arikunto (2020:110), hipotesis adalah jawaban yang

bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun secara simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di Pabrik PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) ruang lingkup penelitian ini membahas tentang penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti (Arikunto, 2020:22). Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2011:141), yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui

media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill. Arikunto (2020:172) mengemukakan bahwa sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuisioner yang disebarakan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh budayaorganisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) sebanyak 68 orang.

Metode Analisis

Analisis Kuantitatif

Menurut Arikunto (2020:27) alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan data penelitian berupa angka- angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampildari hasilnya. Demikian

juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan table, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas

Menurut Arikunto (2020:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2020: 221) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Priyatno (2016:154) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat

ukur, apakah alat pengukur yang digunakan tetap konsisten atau tidak jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158) Apabila reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan metode *one kolmogorov-smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusannya yaitu cukup membaca nilai signifikan

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016:129) uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model

regresi terjadi hubungan yang linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas umumnya dengan melihat nilai *tolerance*, *VIF (inflation factor)* pada hasil regresi linier. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation factor (VIF)* dan *Tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah:

- a. Apabila nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas
- b. Apabila nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan *variable* dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak

terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan kriteria pengujian yaitu :

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016:47) Model analisis regresi linear berganda terdiri lebih dari satu variabel independen, analisis ini digunakan untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen/terikat (Y) dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2016 :47).

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan F_{hitung} .

Uji t (Uji Individual)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:90).

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2016:63) Analisis R^2 (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien kuadrat korelasi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya			
Organisasi (X1)			
Pertanyaan 1	0.447	0.2387	Valid
Pertanyaan 2	0.382	0.2387	Valid
Pertanyaan 3	0.527	0.2387	Valid
Pertanyaan 4	0.615	0.2387	Valid
Pertanyaan 5	0.536	0.2387	Valid
Pertanyaan 6	0.554	0.2387	Valid
Pertanyaan 7	0.457	0.2387	Valid
Pertanyaan 8	0.482	0.2387	Valid
Pertanyaan 9	0.730	0.2387	Valid
Pertanyaan 10	0.725	0.2387	Valid
Pertanyaan 11	0.504	0.2387	Valid
Pertanyaan 12	0.657	0.2387	Valid
Motivasi (X2)			
Pertanyaan 1	0.444	0.2387	Valid
Pertanyaan 2	0.458	0.2387	Valid
Pertanyaan 3	0.664	0.2387	Valid
Pertanyaan 4	0.401	0.2387	Valid
Pertanyaan 5	0.532	0.2387	Valid
Pertanyaan 6	0.589	0.2387	Valid
Pertanyaan 7	0.756	0.2387	Valid
Pertanyaan 8	0.481	0.2387	Valid
Pertanyaan 9	0.773	0.2387	Valid
Pertanyaan 10	0.771	0.2387	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Pertanyaan 1	0.662	0.2387	Valid
Pertanyaan 2	0.550	0.2387	Valid
Pertanyaan 3	0.747	0.2387	Valid
Pertanyaan 4	0.626	0.2387	Valid
Pertanyaan 5	0.776	0.2387	Valid
Pertanyaan 6	0.744	0.2387	Valid
Pertanyaan 7	0.680	0.2387	Valid
Pertanyaan 8	0.695	0.2387	Valid
Pertanyaan 9	0.691	0.2387	Valid
Pertanyaan 10	0.351	0.2387	Valid
Pertanyaan 11	0.457	0.2387	Valid
Pertanyaan 12	0.747	0.2387	Valid
Pertanyaan 13	0.523	0.2387	Valid
Pertanyaan 14	0.387	0.2387	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

r_{tabel} dicari dengan rumus $df = n-2$ atau $68-2 = 66$ lihat pada r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0.2387.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi		
Budaya organisasi (X ₁)	0.867	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.870	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.910	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,8 bahwa maka kuesioner adalah realibel dengan kriteria baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18991213
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.050
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.064
Asymp.Sig.(2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BudayaOrganisasi	.449	2.227
	Motivasi	.449	2.227

Sumber: DataPrimer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing

variabel yaitu Budaya organisasi (X_1) sebesar 2.227, Motivasi (X_2) sebesar 2.227 dan nilai *tolerance* Budaya organisasi (X_1) sebesar 0.449, Motivasi (X_2) sebesar 0.449. Hal ini berarti semua variable bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variable bebas dalam regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.186	.931	2.349	.022
	Budaya Organisasi	.071	.050	.261	.157
	Motivasi	-.071	.057	-.230	.212

Sumber: Data Primer, 2023(Diolah)

Dari tabel 5 nilai signifikan $>$ 0.05 pada variabel budaya organisasi 0.157 dan pada variabel motivasi 0.212 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.730	1.605	-.455	.651
	Budaya Organisasi	.744	.086	.603	8.657
	Motivasi	.542	.098	.386	5.545

Sumber: Data Primer, 2023(Diolah)

$$Y = -0.730 + 0.744X_1 + 0.542X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagaiberikut:

- a. Konstanta bernilai -0.730, menunjukkan bahwa jika Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) sama dengan nol maka Kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 0.730.
- b. Koefisien regresi Budaya organisasi (X_1) sebesar 0.744 artinya jika Budaya organisasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.744 dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) tetap.
- c. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0.542 artinya jika Motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.542 dengan asumsi variabel Budaya organisasi (X_1) tetap.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 6
Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.730	1.605	-.455	.651
	Budaya Organisasi	.744	.086	.603	8.657
	Motivasi	.542	.098	.386	5.545

Sumber: Data Primer, 2023(Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam table 6 diperoleh koefisien t-hitung variabel Budaya organisasi sebesar 8.657, Motivasi sebesar 5.545, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 1.99714. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

t-hitung (8.657) > t-tabel (1.99714) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM). t-hitung (5.545) > t-tabel (1.99714) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

Uji f (Pengujian Secara Simultan)

Tabel 7
Hasil Pengujian Secara Bersama-Sama ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4133.820	2	2066.910	197.062	.000 ^b
	Residual	681.761	65	10.489		
	Total	4815.581	67			

Sumber: Data Primer, 2023(Diolah)

Berdasarkan pada tabel 7 atau uji F, didapatkan F_{hitung} sebesar 197.062. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.14. Jadi F_{hitung} 197.062 > F_{tabel} 3.14 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std.Error of the Estimate
1	.927 ^a	.858	.854	3.23862

Sumber: DataPrimer, 2023(Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.858. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 85.8% sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) dengan angka t_{hitung} sebesar (8.657) dan t_{tabel} (1.99714). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini didukung dengan teori pernyataan yang di kemukakan oleh kotler dan hesket dalam (Ndraha,2010:114) adalah *what kind of koperate coltures enhance long-term economic peformences* jawabanya adalah (1) stong kulture (teori I), (2) *strategically appropria cetuture* (teori II), (3) *adaptive culture* (teori III) dan *electik culture* (teori *combinatif*, ” teori IV, TN) bedasarkan pengamatan pada Helwett packard. Teori I menerangkan bagaimana nilai dan norma bersama sama berperan untuk mengerakan dan mengontrol manusia didalam organisasi berukuran besar dan kompleks. Teori II menunjukkan pentingnya penyesuaian tindakan dengan kondisi lingkungan budaya yang khusus. Teori III mengungkapkan perilaku khusus yang diperlukan agar organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan

dan teori IV menunjukkan bahwa perusahaan mampu menunjukkan kinerja jangka panjangnya jika memperhatikan sungguh- sungguh kepentingan pelanggan, pemegang saham dan karyawan dan juga kepemimpinan yang membawa perubahan terus-menerus.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t juga menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan-karyawan pada PT. Minanga Group dengan angka t_{hitung} sebesar (5.545) dan t_{tabel} (1.99714). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini didukung oleh teori Motivasi kerja adalah hasrat atau dorongan diri dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta kinerja yang baik dengan pekerjaan. Menurut Bangun (2011:311) bahwa motivasi kerja mengarahkan pada hal yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan. Motivasi adalah suatu fator yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu oleh karna itu

motivasi sering kali diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang oleh karena itu factor pendorong dari seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2020:109).

Hasil penelitian didapatkan bahwa F_{hitung} sebesar 197.062. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.14. Jadi F_{hitung} 197.062 > F_{tabel} 3.14 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM). Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.858. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 85.8% sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan

Roy Setiawan yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. Agora Vol. 3, No. 2, (2015). Hasil dari penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial maupun secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).
2. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.858. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 85.8% sedangkan sisanya 14,2%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan pada PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) harus saling menjaga budaya kerja yang baik dan melakukan yang terbaik dalam bekerja sehingga akan terlihat kinerja yang baik yang akan didapatkan karyawan sehingga meningkatkan mutu perusahaan.
2. Diharapkan agar pegawai pada PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) dapat meningkatkan motivasi seperti terus memiliki semangat.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

Bangun, Wilson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung

Linda, Indrawati. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 2*.

Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung

Mitchael, Hutomo Tanuwibowo dan Roy, Setiawan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Agora Vol. 3, No. 2*.

Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Reneka cipta

Sedarmayanti. 2016. *Tata Kerja Dan Produkti vitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sudaryo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Medi.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id