

---

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE EMPIRICAL STUDY OF PRIVATE EMPLOYEES IN  
PEKANBARU CITY****PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN STUDI EMPIRIS KARYAWAN SWASTA KOTA PEKANBARU**Dinul Fitria Nursalim\*<sup>1</sup>Cindi Fatika Suci<sup>2</sup>M. Yusuf<sup>3</sup>Hardiningsih<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Indonesia

[1dinulfitria.nursalim@gmail.com](mailto:1dinulfitria.nursalim@gmail.com)

---

**ABSTRACT**

*This research is motivated by the passion to provide an overview of organizational culture and work motivation on employee performance. The purpose of writing this article is to provide views and descriptions of organizational culture and work motivation on the performance of private employees in Pekanbaru city. The population in this study were private employees in Pekanbaru City where the researchers took a sample of 50 employees. The approach in this research is to use a quantitative approach. The data collection technique in this research is a list of questions (questionnaire). While the data analysis technique used is multiple linear regression, classical assumption test, t test, and F test and the determinant coefficient. The results showed the partially there was on positive and significant influence of organizational culture on employee performance, there was a positive and significant influence of work motivation on employee performance, and simultaneously there was a positive and significant influence of organizational culture and work motivation on employee performance.*

**Keywords :** Organizational Culture, Work Motivation and Employee Performance.

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatar belakangi oleh semangat untuk memberikan gambaran terkait budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk memberikan pandangan serta gambaran mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan swasta di Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta di Kota Pekanbaru yang mana peneliti mengambil sampel sebanyak 50 karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

**1. Pendahuluan**

Masalah yang masih kerap di hadapi bangsa Indonesia saat ini adalah mengenai penanganan kualitas sumber daya manusia yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia, dilangsir dari [www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com) menuturkan jumlah TKA China yang masuk ke Indonesia sebanyak 8.700 orang hingga 18 Mei 2021. Disusul oleh Korsel sebanyak 1.600 dan Jepang 1.400 orang. Selain ketiga negara tersebut, asal negara TKA meliputi Filipina, Malaysia, Inggris, AS, Australia, Thailand.

Dari persoalan yang ada maka bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal agar keberlangsungan dan tujuan dapat tercapai sehingga produktivitas yang dihasilkan dapat sesuai target yang telah ditentukan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (Hasibuan, 2011)

Menurut Kasmir (2016) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, diantaranya adalah faktor budaya dan motivasi. Budaya merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang mengatur perilaku anggota organisasi. Nilai-nilai budaya yang terkait seperti; kerja keras, disiplin, integritas, pembelajaran, kerja sama, saling menghargai, bersih, terampil, ataupun inovatif. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Pada organisasi tentu budaya yang diterapkan juga berbeda-beda, jika budaya organisasi baik maka baik juga kinerja yang diberikan namun sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi (Hendra, 2020)

Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai (Andayani & Tirtayasa, 2019). Selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun pendukung perilaku seseorang sehingga apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Meninjau kondisi pada saat ini, banyaknya peraturan atau kebijakan-kebijakan baru baik yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun organisasi sendiri terkait pencegahan penyebaran covid-19 telah mempengaruhi budaya organisasi dan motivasi kerja. Apakah perubahan tersebut dapat menurunkan kinerja sumber daya manusia di Indonesia sehingga organisasi lebih tertarik menggunkan sumber daya manusia dari luar negeri, yang akhir-akhir ini dapat dilihat dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia.

Atas dasar latar belakang masalah yang telah maka penulis tertarik untuk mengkaji mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Swasta di Pekanbaru."

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012).

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan :

1. Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan. Maksudnya pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang dimiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik, akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pada sebaliknya.
3. Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan.
4. Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau pemerintahan bawahannya.
8. Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja.
12. Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## 2. Budaya Organisasi

Menurut Kasmir (2016) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja.

Menurut Robbins & Judge (2017) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities* (Keteraturan perilaku yang diamati)
2. *Norms* (Norma)
3. *Dominant values* (Nilai Dominan)
4. *Philosophy* (Filsafat)
5. *Rules* (Aturan)
6. *Organization climate* (Iklim Organisasi)

## 3. Motivasi Kerja

Motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai (Ardian, 2019).

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2017), antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja di Kota Pekanbaru. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel berjumlah 50 karyawan swasta yang bekerja di Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

**TABEL 3.1**  
**Proses pemilihan sampel**

NO	Kriteria	JUMLAH
1	Perusahaan Pulp & Paper yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2015-2020.	9
2	Perusahaan Pulp & Paper yang menerbitkan laporan keuangan secara lengkap dan yang berakhir pada 31 desember selama tahun 2014-2020.	(2)
Jumlah sampel		7
Unit analisis (7 x 7)		49

*Sumber : Bursa efek Indonesia*

Perusahaan yang akan dijadikan sampel penelitian sebanyak 7 sampel perusahaan berdasarkan kriteria tersebut dengan unit analisis 49 unit analisis perusahaan Sub Sektor Pulp and Paper yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2020 yang memenuhi kriteria, hanya dua perusahaan yang tidak memenuhi kriteria yaitu PT Kertas Basuki Rachmat Indonesia Tbk dan PT Sriwahana Adityakarta Tbk. Adapun nama-nama perusahaan yang menjadi sampel dapat dilihat pada tabel berikut :

### 4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah pengusaha UMKM bidang kuliner di Kota Pekanbaru yang berjumlah 50 responden. Dari jumlah tersebut, peneliti menyebarkan

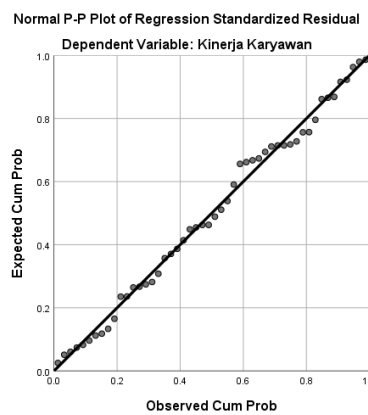
kuesioner, dari total keseluruhan kuesioner yang disebarkan memiliki tingkat pengembalian 100% dan total keseluruhan kuesioner yang dapat diolah memiliki tingkat pengolahan 100%.

**Uji Asumsi Klasik**

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

**a. Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data di olah 2022

**Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas**

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

**b. Multikolinieritas**

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5482.274	1973.275		2.778	.008		
	Budaya Organisasi	.143	.122	.143	1.167	.249	.833	1.201
	Motivasi Kerja	.510	.110	.568	4.624	.000	.833	1.201

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

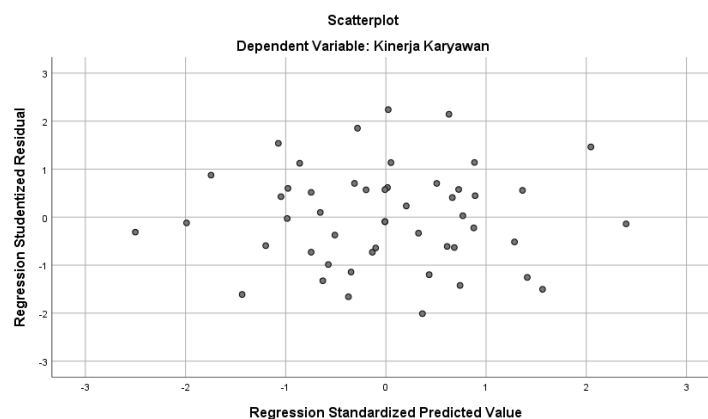
Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Ketiga variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan Melihat Grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data di olah 2022

**Gambar 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, titik – titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja dan penyebaran titik – titik tidak berpola. Maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (secara parsial)

Uji secara parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2-tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) =  $n-(k+1)$ .

**Tabel 2. Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5482.274	1973.275		2.778	.008
	Budaya Organisasi	.143	.122	.143	1.167	.249
	Motivasi Kerja	.510	.110	.568	4.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} 1,167 < t_{tabel} 2,01174$  dengan probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,624 > t_{tabel} 2,01174$  dengan probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$   $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti Hipotesis diterima.

**b. Uji F (Secara Simultan)**

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji f ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143707596.3	2	71853798.17	16.309	.000 <sup>b</sup>
	Residual	207071625.4	47	4405779.265		
	Total	350779221.8	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 16,309 >$  dari  $F_{tabel} = 3,20$  (lihat tabel F untuk  $N = 47$ ) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ .  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan. Artinya budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka keputusannya Hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu. Jika koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 <sup>a</sup>	.410	.385	2098.994822	1.598

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,410 hal ini berarti budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 41% sedangkan sisanya 59%, kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Swasta Kota Pekanbaru yang menyatakan  $t_{hitung} 1,167 < t_{tabel} 2,01174$  dengan probabilitas Sig 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Ini menandakan secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Swasta Kota Pekanbaru yang menyatakan yang menyatakan  $t_{hitung} 4,624 > t_{tabel} 2,01174$  dengan probabilitas Sig 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti semakin karyawan termotivasi atau semakin tinggi motivasi karyawan maka akan berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun semakin rendah motivasi karyawan juga memiliki pengaruh menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumah & Rahardja (2018), Andayani & Tirtayasa (2019), Hendra (2020) dan Sari et al (2021).

#### Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Swasta Kota Pekanbaru yang menyatakan nilai  $F_{hitung} = 16,309 > F_{tabel} = 3,20$  (lihat tabel F untuk N = 47) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ .  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Swasta Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra (2020), Sari et al (2021) dan Fadli & Hasanudin (2020).



## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini, mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Swasta Kota Pekanbaru. Maka dapat ditarik kesimpulan; hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Swasta Kota Pekanbaru, namun hasil motivasi kerja menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Swasta Kota Pekanbaru. Dan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Swasta Kota Pekanbaru.

### Saran

Budaya organisasi dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Sebab budaya organisasi dapat berfungsi sebagai acuan perilaku guna tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu budaya organisasi patut dipertimbangkan dan terus diperhatikan sehingga karyawan dapat lebih disiplin, tanggap serta lebih bekerja sama sehingga kinerjanya dapat meningkat. Namun jika budaya organisasi buruk maka akan menghambat jalannya sebuah organisasi.

### Daftar Pustaka

- Andayani, I. & Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Ardian, N. 2019. Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 4.
- Fadli, R. & Hasanudin 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks.*, 5(2).
- Ferdian, A. & Devita, A.R. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2).
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.. 2017. *Buku Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hendra 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*, 3.
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta.
- Kusumah, G. & Rahardja, E. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pematang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2).
- Robbins, S.P. & Judge 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, A.P., Syarwani, A. & Harris, H. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2).
- Sinambela, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.