

Pengaruh motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Daniel Wisuda Purba¹, Ruliando Hasea Purba², Sisca Septiani³✉, Chaerudin⁴, Hendro Budiyanto⁵, Marhamah Ilahiyah⁶

^{1,5,6} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI, Jakarta, Indonesia

² Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wibawa Karta Raharja, Purwakarta, Indonesia

⁴ Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.237>

Article info

Received [07-12-2022]

Revised [06-01-2023]

Accepted [14-01-2023]

Abstract

This research is motivated by a thought that achievement motivation and organizational culture in a company organization affect employee performance for human resources (HR) owned by the company. The purpose to be achieved in this study is to determine and analyze the effect of achievement motivation and organizational culture on the performance of employees of PT. Dekoramik Perdana Muara Karang branch, North Jakarta. The sampling technique in this study used saturated samples, namely all populations were sampled as many as 50 respondents. Quantitative survey research method using multiple linear regression analysis techniques. The coefficient of determination is 78%, meaning that in research achievement motivation and organizational culture affect 78% of employee performance and the remaining (100% - 78% = 22%) is influenced by other factors not explained in this study. The t test results show that Achievement Motivation has a significance value of 0.022 < 0.05, which means that H₀ is rejected and H_a is accepted, which means that Achievement Motivation affects Employee Performance. Organizational Culture has a significance value of 0.000 < 0.05, which means that H₀ is rejected and H_a is accepted, which means that Organizational Culture has an effect on Employee Performance. The results showed that achievement motivation and organizational culture have a significant effect on employee performance. Regarding achievement motivation, the company is advised to foster and maintain high employee motivation. This can be done by providing rewards for employees who excel. Rewards can be in the form of salary increases, bonuses or promotions. Thus employees are motivated to work better to improve their performance to get high results or achievements. Furthermore, related to organizational culture, the company is advised to involve employees in the formation of company policies and regulations. The introduction of the company's vision and mission and policies also needs to be carried out to each employee thoroughly. The company also needs to take firm action and impose sanctions on employees who commit violations so that a deterrent effect arises. Thus a good organizational culture can be created.

Keywords: achievement motivation; organizational culture; employee performance

Corresponding author:

Sisca Septiani
sisca@stie-wikara.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suatu pemikiran bahwa motivasi berprestasi dan budaya organisasi dalam suatu organisasi perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan bagi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Dekoramik Perdana cabang Muara Karang Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 50 responden. Metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 26. Koefisien determinasi sebesar 78% artinya dalam penelitian motivasi berprestasi dan budaya organisasi berpengaruh 78% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar (100% - 78% = 22%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi mempunyai nilai signifikansi 0,022 < 0,05, yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan motivasi berprestasi, pihak perusahaan disarankan untuk menumbuhkan dan menjaga motivasi karyawan tetap tinggi. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi. Reward dapat berupa peningkatan gaji, bonus atau promosi jabatan. Dengan demikian karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik guna meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil atau prestasi yang tinggi. Selanjutnya yang terkait dengan budaya organisasi, pihak perusahaan disarankan untuk melibatkan karyawan dalam pembentukan kebijakan dan peraturan perusahaan. Pengenalan tentang visi dan misi serta kebijakan perusahaan juga perlu dilakukan kepada setiap karyawan secara menyeluruh. Pihak perusahaan juga perlu menindak tegas serta memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga timbul efek jera. Dengan demikian budaya organisasi yang baik dapat tercipta.

Kata kunci: motivasi berprestasi; budaya organisasi; kinerja karyawan

Pendahuluan

Secara universal komponen kerja organisasi dari berbagai sumber potensial yang membantu pencapaian asosiasi, (SDM) adalah kunci utama. SDM yang dimaksud adalah orang-orang yang memiliki kewajiban yang dapat diandalkan untuk mendorong diri mereka sendiri pada tingkat tertentu untuk mendominasi sesuai dengan tugas dan kapasitas utama mereka. Inspirasi, pada dasarnya, adalah pendorong yang kuat untuk membawa individu guna melaksanakan pendekatan dewan yang biasanya ditunjukkan sebagai tingkah laku yang energik, objektif, serta mempunyai target kerja yang jelas baik dengan eksklusif ataupun dalam pertemuan. Inspirasi dalam dunia kerja biasanya diberikan oleh pionir hanya sebagai inspirasi dari diri sendiri dan iklim di mana individu bekerja.

Inspirasi prestasi memiliki hubungan dengan tempat kerja sehingga untuk lebih mengembangkan hasil kerja, inspirasi berdampak pada pelaksanaan yang representatif mengingat keberhasilan atau kekecewaan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh inspirasi prestasi pekerja karena dengan pemberi semangat kekuatan itu akan membuat pekerja lebih terbuju untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Ujian pelaksanaan adalah siklus di mana asosiasi menilai atau mensurvey pelaksanaan perwakilan. Motivasi berprestasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Syelviani, 2019) bahwa motivasi berprestasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Anggara, 2020). Selain itu penelitian (Ekayanti, 2022) motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Butar Butar et al., 2020).

Setiap asosiasi memiliki merek dagang yang mengenalinya dari asosiasi yang berbeda, kualitas ini menjadi karakter asosiasi. Merek dagang ini disebut budaya otoritatif. Budaya otoritatif terbentuk dari cara berpikir asosiasi dan kualitas yang dianut oleh SDM di dalam asosiasi. Budaya mengidentifikasi dengan bagaimana asosiasi membangun kewajiban untuk memahami visi dan misi dan administrasi daerah. Budaya otoritatif juga menentukan kemajuan setiap asosiasi.

Suatu asosiasi dianggap signifikan dengan mempertimbangkan budaya hierarkis yang kokoh dan sesuai dengan batasan-batasan tertentu yang relevan. Namun selama memiliki budaya otoritatif yang solid, memiliki efek yang layak dan dapat dijalankan dengan baik oleh individu dari asosiasi, ia dapat bekerja dengan latihan hierarkis. Budaya berwibawa yang kokoh tidak akan benar-benar berjalan efektif, sehingga harus ada perubahan di dalamnya.

Asosiasi dengan budaya yang solid akan mempengaruhi perilaku dan kecukupan pelaksanaan perwakilan. Eksekusi perwakilan akan berjalan sesuai dengan cara hidup yang mereka pegang dalam asosiasi. Demikian pula, pemanfaatan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk kepribadian para wakilnya tanpa ada orang lain dalam menjalankan kewajibannya dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dalam organisasi masa kini memerlukan pertimbangan dalam mengawasinya. Jika pameran pekerja dalam suatu organisasi tidak diawasi dengan baik, dengan demikian dapat menjadi penghalang bagi jalannya organisasi dalam mencapai tujuannya. Rencana permainan pameran ini tentunya juga mengharapkan penyesuaian dengan kondisi atau kondisi organisasi agar dapat menyaingi berbagai organisasi di era globalisasi saat ini. Kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis (Santika et al., 2022).

PT. Dekoramik Perdana adalah sebuah perusahaan pemasok bahan bangunan yang lebih di kenal dengan sebutan Sandimas yang merupakan salah satu merk dagang yang diperjualkan ke customer. Sandimas terdapat berbagai macam produk guna bangunan komersial, *industry* serta perumahan mengenai

penutup lantai juga *sanitary*. Kajian ini bertujuan dalam memutuskan seberapa besar pengaruh inspirasi prestasi serta budaya organisasi terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Dekoramik Perdana. Pentingnya SDM, setiap organisasi harus fokus adil dan jujur inspirasi dan korespondensi yang besar dan benar untuk semua pekerja, untuk membangun lingkungan keluarga yang layak yang pada akhirnya dapat lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif.

Penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Mertayasa & Wijaya, 2023) dengan judul pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja. Penelitian lainya (Mawardi, 2020) dengan judul path analysis pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima.

Motivasi Berprestasi

McClelland berpendapat motivasi berprestasi yaitu usaha pada tiap individu dalam mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya (Santika et al., 2022). Indikator motivasi prestasi tinggi seperti yang ditunjukkan oleh McClelland dalam (Santika et al., 2022), khususnya:

1. Kewajiban
2. Memikirkan bahayanya memilih tugas
3. Fokus pada kritik
4. Imajinatif dan kreatif
5. Waktu penyelesaian tugas

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menyinggung pengaturan implikasi bersama yang dimiliki individu untuk mengenali asosiasi juga asosiasi yang berbeda. Komponen budaya, khususnya: ilmu pengetahuan, keyakinan, keahlian, etika, hukum, adat istiadat, perilaku/kecenderungan (standar) masyarakat, anggapan penting, kerangka penghargaan, pembelajaran/warisan, dan isu-isu transformasi luar dan rekonsiliasi batin (Schein, 2015).

Indikator Budaya Organisasi yang dikemukakan oleh (Edison et al., 2016) adalah:

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Karakter.
4. Performa
5. Arah kelompok

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Sutrisno, 2016). Pengertian Kinerja lainnya (Robbins & Timothy, 2015) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, tepat waktu, efektivitas, dan mandiri (Robbins & Timothy, 2015).

Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dekoramik Perdana, Jl. Muara karang selatan blok L-IX, Penjaringan, Jakarta Utara. Penelitian ini ialah tinjauan deskriptif kuantitatif, menggambarkan status subjek atau objek pemeriksaan saat ini tergantung pada realitas yang muncul atau sebagaimana adanya. Penelitian berlangsung pada November 2022.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer yang diambil adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Dekoramik Perdana. Data sekunder pada penelitian ini adalah data profil PT. Dekoramik Perdana, data karyawan PT. Dekoramik Perdana dan artikel serta data lain seperti dari web.

Variabel yang digunakan adalah variabel independent yaitu motivasi berprestasi dan budaya organisasi sedangkan variabel dependent yaitu kinerja. Berikut variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Motivasi Berprestasi	1. Tanggung Jawab 2. Mempertimbangkan risiko pembagian tugas 3. Memperhatikan feed back 4. Kreatif juga inovatif 5. Waktu penyelesaian tugas
2	Budaya Organisasi	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Karakter 4. Performa 5. Arah Tim
3	Kinerja karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Efektifitas 5. Mandiri

Teknik pengumpulan data yang dipakai dengan menggunakan kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah Bagian Departemen karyawan PT. Dekoramik Perdana yang berjumlah 50 orang.

Tabel 2. Responden

No	Departemen	Jumlah responden
1	Bagian Sales	16
2	Bagian Admin / Sales Support	11
3	Bagian Akunting	15
4	Bagian HRD	2
5	Bagian IT	2
6	Bagian Inventory	4
Jumlah		50

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sehingga semua anggota popuasi menjadi sampel. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Teknik pengolahan data dan analisis data yang pertama untuk uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji selanjutnya adalah uji prasyarat yaitu menggunakan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan diskusi

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki – Laki	20
Perempuan	30
Jumlah	50

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui jenis responden laki-laki 20 orang (40%) dan perempuan 30 orang (60%), dapat disimpulkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dibanding laki-laki.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4. Usia Responden

Usia	Jumlah Responden
< 25 Tahun	9
25 - 35 Tahun	32
> 35 Tahun	9
Jumlah	50

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui karyawan dengan usia < 25 tahun sebanyak 9 (18%), 25 – 35 tahun sebanyak 32 (64%), dan > 33 tahun sebanyak 9 (18%). Dapat disimpulkan mayoritas responden berusia 25 - 35 tahun, hal ini dikarenakan usia 25 - 35 tahun merupakan usia produktif.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 5. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden
SMK	22
D3	2
S1	26
Jumlah	50

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diketahui karyawan dengan pendidikan SMK sebanyak 22 (44%), pendidikan D3 sebanyak 2 (5%), dan pendidikan S1 sebanyak 26 (52%). Dapat disimpulkan mayoritas responden pendidikan S1, hal ini dikarenakan pendidikan yang di butuhkan mayoritas S1.

4. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No	Nilai rhitung			Nilai rtabel	Keterangan
	Motivasi Berprestasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan		
1	0,518	0,617	0,784	0,279	Valid
2	0,638	0,724	0,45	0,279	Valid
3	0,763	0,745	0,542	0,279	Valid
4	0,504	0,702	0,789	0,279	Valid
5	0,676	0,732	0,79	0,279	Valid
6	0,456	0,734	0,664	0,279	Valid
7	0,657	0,671	0,575	0,279	Valid
8	0,719	0,595	0,498	0,279	Valid
9	0,59	0,606	0,58	0,279	Valid
10	0,603	0,621	0,668	0,279	Valid

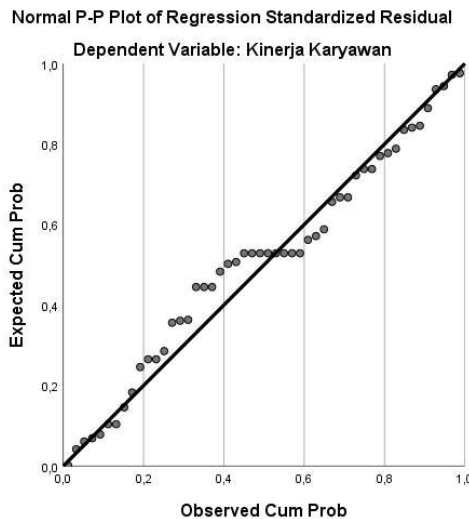
Dari tabel 6 di atas hasil uji validitas bahwa nilai rhitung masing-masing indikator untuk setiap variabel lebih besar dari nilai rtabel, maka semua pernyataan mengenai variabel motivasi berprestasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	α	Keterangan
1	Motivasi Berprestasi	0,812	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,862	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,828	0,60	Reliabel

Hasil reliabilitas menunjukkan semua variabel dikatakan reliabel berdasarkan perolehan nilai Cornbach's alpha > 0,06. Sehingga disimpulkan semua pernyataan layak untuk diteliti.

5. Hasil uji normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data distribusi normal sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.

6. Uji Multikolinieritas

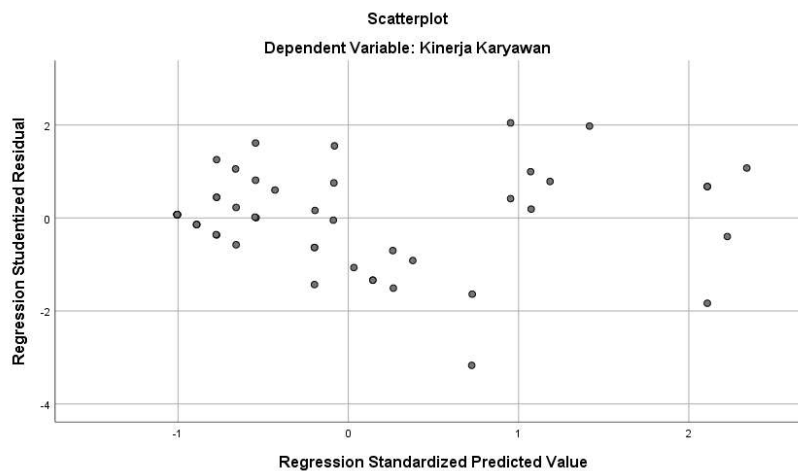
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,534	2,732		2,757	,008		
Motivasi Berprestasi	,267	,113	,297	2,374	,022	,299	3,346
Budaya Organisasi	,542	,109	,620	4,956	,000	,299	3,346

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 di atas jika melihat nilai tolerance dari variabel motivasi berprestasi (X1) dan variabel budaya organisasi(X2) yaitu $0.299 > 0.10$ dan nilai VIF dari variabel motivasi berprestasi (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) yaitu $3.346 < 10$, maka data tersebut dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

7. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari pola atau titik-titik dari data tersebut adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

8. Analisis Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,534	2,732		2,757	,008
	Motivasi Berprestasi	,267	,113	,297	2,374	,022
	Budaya Organisasi	,542	,109	,620	4,956	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui persamaan yaitu $Y = 7,534 + 0,267X_1 + 0,542X_2 + e$, dimana Konstanta = 7,534, motivasi berprestasi = 0,267, budaya organisasi = 0,542

9. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,771	1,26724

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh nilai korelasi simultan motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,883 dimana hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

10. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 10 maka diketahui nilai R square 0,780 atau 78%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 67% dipengaruhi motivasi berprestasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

11. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,143	2	134,071	83,487	,000 ^b
	Residual	75,477	47	1,606		
	Total	343,620	49			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa: $F_{hitung} > F_{tabel} = 83,487 > 3,195$ maka H_0 ditolak. Nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi (variabel bebas X_1) dan budaya organisasi (variabel bebas X_2) terhadap kinerja karyawan (variabel tidak bebas Y) sebesar 83,487. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dekoramik Perdana cabang Muara Karang.

12. Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,534	2,732		2,757	,008
	Motivasi Berprestasi	,267	,113	,297	2,374	,022
	Budaya Organisasi	,542	,109	,620	4,956	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai t hitung sebesar 2,374 dan nilai t tabel yaitu 2,012 Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,022 < 0,05$. Diketahui nilai t hitung sebesar 4,956 dan nilai t tabel yaitu 2,012 Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Motivasi Berprestasi memiliki t hitung sebesar 2,374. Nilai t variabel hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t tabel sebesar 2,012 dengan demikian t hitung $>$ t tabel (2,012) serta nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari Hipotesis 2 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ekalady, 2022) Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari (Santika et al., 2022) Hanya karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang akan menunjukkan hasil yang baik dan cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaan itu harus menghasilkan sesuatu tujuan sesuai tujuan yang dirancang serta lebih dari pada hasil harus memiliki nilai lebih.

Budaya Organisasi memiliki t hitung sebesar 4,956. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t tabel sebesar 2,012 dengan demikian t hitung $>$ t tabel (2,012) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari Hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Silvana, 2022) secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Safiih & Fahmi, 2023). Penelitian lainnya dari (Yuliazahra, 2022) menyatakan budaya organisasi mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan berpengaruh (Ferdian & Devita, 2020).

Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi memiliki f hitung sebesar 83,487. Nilai f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat f tabel sebesar 3,195 dengan demikian t hitung $>$ t tabel (3,195) serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari Hipotesis 3 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan (Mertayasa & Wijaya, 2023) budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya dari (Mawardi, 2020) secara simultan terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan (Ibrahim et al., 2019). Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Aziti, 2019).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan antar variabel Motivasi Berprestasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan di PT Dekoramik Perdana cabang Muara Karang Jakarta Utara. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Dekoramik Perdana cabang Muara Karang Jakarta Utara. dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terbukti.

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Berprestasi, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dekoramik Perdana cabang Muara Karang Jakarta Utara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terbukti. Koefisien determinasi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi memiliki kemampuan sebesar 78% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam hal penggalan data karena hanya dilakukan dengan Teknik pengambilan data kuesioner, sehingga pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terlalu tajam, Teknik lain misalnya bisa dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

Terkait dengan motivasi berprestasi, pihak perusahaan disarankan untuk menumbuhkan dan menjaga motivasi karyawan tetap tinggi. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi. Reward dapat berupa peningkatan gaji, bonus atau promosi jabatan. Dengan demikian karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik guna meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil atau prestasi yang tinggi. Selanjutnya yang terkait dengan budaya organisasi, pihak perusahaan disarankan untuk melibatkan karyawan dalam pembentukan kebijakan dan peraturan perusahaan. Pengenalan tentang visi dan misi serta kebijakan perusahaan juga perlu dilakukan kepada setiap karyawan secara menyeluruh. Pihak perusahaan juga perlu menindak tegas serta memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga timbul efek jera. Dengan demikian budaya organisasi yang baik dapat tercipta.

Daftar Pustaka

- Anggara, R. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Kantor Direksi Pt. Perkebunan Nusantara XIII Pontianak Pada Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen Update*, 9(3).
- Aziti, T. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap T. X. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, 2(2), 71–82.
- Butar Butar, J. C., Hidayati, T., & Zainurrossalamia, S. (2020). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(3), 176–186. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v1i3.35>
- Edison, Emron, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ekalady, A. A. (2022). *Pengaruh Pola Pengupahan, Motivasi Berprestasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Karya Baru Di Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Ekayanti, N. P. R. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 178–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1784>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Ibrahim, L. T., Yunus, M., & Amri, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 2(1), 61–73. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v2i1.54>
- Mawardi, M. M. (2020). Path Analysis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marinal Indoprima. *Bayan Lin-Naas: Jurnal Dakwah Islam*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.28944/bayanlin-naas.v4i1.930>
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja: Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 385–396. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i2.2425>
- Robbins, S. P., & Timothy, J. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- Safiih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT. Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 115–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.53363/buss.v3i1.114>
- Santika, I. K. P. A., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Di Mambal. *Values. Values*, 3(2), 477–487.
- Schein, E. H. (2015). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Silvana, T. B. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Pt Jaya Makmur)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Jombang.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). PRENADAMEDIA GROUP.
- Syelviani, M. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan. *JAM (Jurnal Analisis Manajemen)*, 5(1), 1–11.
- Yuliazahra, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hexacon Utama Indonesia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Jombang.