



PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA CABANG LIMO DEPOK

Riki Haryono^{1*}, Pebriansyah²

^{1,2}Universitas Pamulang

Email: dosen03399@unpam.ac.id¹, dosen03453@unpam.ac.id²

Abstract

This study aims to find out the Work Motivation and Work Culture at PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok. This study used a quantitative associative research method, the population taken was 69 employees of PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok and the sample technique used saturated samples, so that the number of respondents used as a sample was 69 people. The method of data collection is by means of distributing questionnaires, observations, and literature research. Data analysis methods using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Heterokedasticity Test, Multiple Linear Regression Test, Determination Coefficient Test, and Significant Test (Calculated t Test and F Count Test).

From the results of the analysis, it was obtained that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bhakti Karya Distribution Indonesia Cabang Limo Depok with a determination of 64.4%. The hypothesis test was obtained $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.149 > 0.236$) this was strengthened with a significance of $0.035 < 0.05$. From the results of the analysis, it was obtained that Work Culture has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bhakti Karya Distribution Indonesia Cabang Limo Depok with a determination of 64.4%. The hypothesis test was obtained $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.034 > 0.236$) with a significance of $0.046 < 0.05$. Thus, Work Motivation and Work Culture simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok with a determination of 64.4% while the remaining 35.6% is influenced by other factors. The hypothesis test used the statistical test $F_{hitung} > F_{tabel}$ or ($59.594 > 3.136$), which was also strengthened with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation, Work Culture and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Budaya Kerja pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif, populasi yang diambil yaitu karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok sebanyak 69 orang dan teknik sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 69 orang. Metode pengumpulan data dengan metode menyebar kuesioner, observasi, dan riset kepustakaan. Metode analisis data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Signifikan (Uji t hitung dan Uji f hitung).

Dari hasil analisis diperoleh Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok dengan determinasi sebesar 64,4%, Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,149 > 0,236$) hal ini diperkuat dengan signifikansi $0,035 < 0,05$. Dari hasil analisis diperoleh Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok dengan determinasi sebesar 64,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,034 > 0,236$) dengan signifikansi $0,046 < 0,05$. Dengan demikian Motivasi Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok dengan determinasi sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menggunakan uji statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($59,594 > 3,136$), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan pada era globalisasi dengan melihat kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang berkembang sangat cepat sehingga menyebabkan di dunia usaha sangat kompetitif. Bangsa Indonesia saat ini dihadapkan pada suatu tantangan yang semakin besar. Dimana arus informasi dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat dapat mengubah segala bentuk

sendi kehidupan. Kenyataan itu telah memacu bangsa Indonesia untuk berbuat lebih baik dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia untuk berbuat lebih baik dengan cara meningkatkan kualitas yang signifikan dalam rangka mengikuti kemajuan arus informasi pengetahuan dan teknologi. Di sisi lain, pentingnya SDM tersebut karena secara nyata SDM adalah sebagai penyelenggara dalam melaksanakan pembangunan di segala bidang.

Hal ini disebabkan karena tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target penjurannya berupa reward atau bonus sehingga membuat motivasi kerjanya menurun dan akhirnya menyebabkan kinerjanya pun mengalami penurunan juga. Adapun beberapa masalah di perusahaan seperti kurang berjalannya budaya organisasi disebabkan oleh kurangnya keberanian mengambil risiko dalam bekerja, kurangnya perhatian terhadap detail pekerjaan yang dikerjakan, kurangnya berorientasi pada hasil pekerjaan, kurangnya berorientasi terhadap diri sendiri dan kurangnya agresifitas dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang menjadikan karyawan kurang puas dalam bekerja.

PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia cabang Limo Depok merupakan salah satu cabang dari perusahaan swasta yang dimiliki oleh perorangan dan dikelola oleh sebagian keluarga pemilik, yang di dalamnya terdapat kurang lebih 50 instansi/cabang yang bergerak dibidang ritail, yang menjual kebutuhan pokok sehari-hari. PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok berlokasi di Jalan Meruyung Raya Nomor 35 Limo, Depok dan di pimpin oleh Bapak H. Ahmad Syafei dan Ibu Hj. Ati Rohayati selaku pendiri dan pemilik PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Para karyawan yang bekerja di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia cabang Limo Depok memiliki motivasi dalam bekerja yang semakin menurun sehingga menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan tersebut. Kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikan oleh PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia cabang Limo Depok kepada para karyawannya menyebabkan motivasinya dalam bekerja mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir ini. Hal ini menyebabkan kinerja para pegawai mengalami penurunan dan tidak bisa maksimal dalam pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan motivasi karyawan dalam bekerja mengalami penurunan yaitu selain penghargaan terhadap kinerjanya, para karyawan juga ingin diberikan promosi jabatan, sehingga para karyawan menjadi semangat dan kinerjanya akan menjadi semakin baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movers” yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “movers” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “motivation” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Karyawan bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan

maksud dan tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama karyawan bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri aktualisasi, serta kebutuhannya akan penghargaan.

Menurut (Jamaludin & Pawirosumarto, 2017) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan satu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Menurut (Jamaludin & Pawirosumarto, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut (Sutrisno & Riyanto, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang mempunyai keinginan atau motif tertentu yang ingin dicapai secara maksimal.

Budaya Kerja

Menurut (Dewi S et al., 2021) berpendapat budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Sedangkan menurut (Nofriyanti, 2019) budaya kerja merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggotaanggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya.

Dari definisi diatas, disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan kultur yang mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman sehingga budaya organisasi dalam perusahaan juga merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama atau secara tim.

Kinerja memiliki beberapa definisi sebagai berikut:

1. Menurut (Setyawan, 2017) mendefinisikan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.
2. Menurut (Siregar, 2021) mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapainya dengan kemampuan dan perbuatan dalam hasil tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tiak dapat dipengaruhi

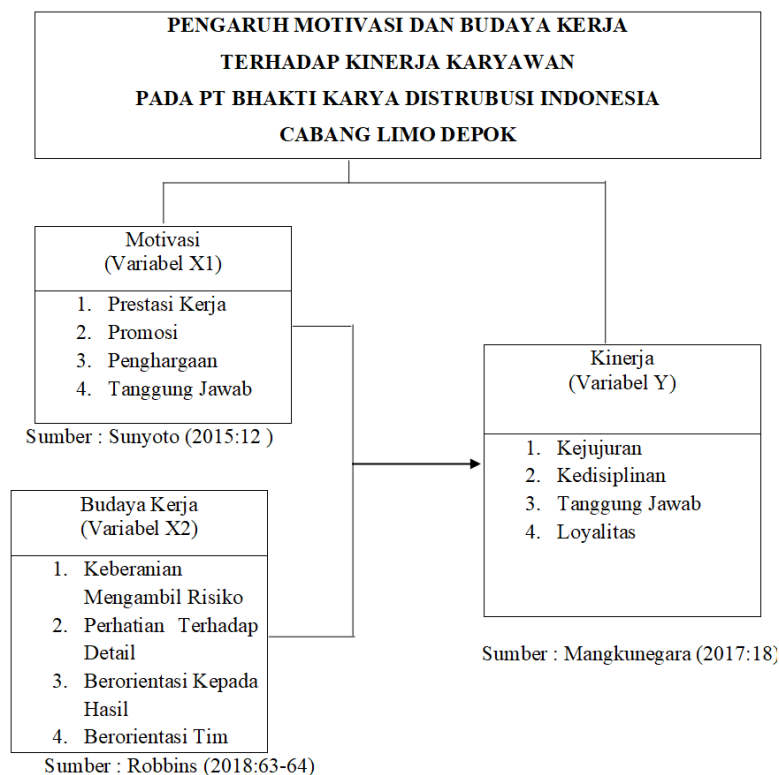
secara langsung dalam jangka pendek.

- Menurut (Adriyanto & Subakti, 2018) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer) kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau karyawan yang diberikan seseorang tersebut terhadap perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berfikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berfikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan gambaran penelitian yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah sehingga dapat mewujudkan tujuan sebenarnya dari penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan kuesioner, menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok dapat dilihat dari persentase jawaban responden $(SS+S) = (47,2\%+44,5\%) = 91,7\%$ menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok sudah baik dalam hal perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Motivasi Kerja (X1) menggunakan komputer program SPSS Versi 26 *for Windows* input data variabel Efikasi Diri yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 69 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut: Dengan rumusan $Df = (N-2)$, $Df = (69-2) = 67$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

No. Butir Instumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 67$	Keterangan
1	0.664**	0.236	Valid
2	0.489**	0.236	Valid
3	0.483**	0.236	Valid
4	0.654**	0.236	Valid
5	0.657**	0.236	Valid
6	0.520**	0.236	Valid
7	0.762**	0.236	Valid
8	0.853**	0.236	Valid
9	0.746**	0.236	Valid
10	0.663*	0.236	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Budaya Kerja (X2) menggunakan komputer program SPSS Versi 26 *for Windows* input data variabel Budaya Kerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 69 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut: Dengan rumusan $Df = (N-2)$, $Df = (69-2) = 67$.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

No. Butir Instumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 67$	Keterangan
1	0.665**	0.236	Valid
2	0.486**	0.236	Valid
3	0.480**	0.236	Valid
4	0.638**	0.236	Valid
5	0.658**	0.236	Valid
6	0.484**	0.236	Valid
7	0.762**	0.236	Valid
8	0.853**	0.236	Valid
9	0.746**	0.236	Valid
10	0.663*	0.236	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan komputer program SPSS Versi 26 for Windows input data variabel Kinerja Karyawan yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 69 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut: Dengan rumusan $Df = (N-2)$, $Df = (69-2) = 67$.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No. Butir Instumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 67$	Keterangan
1	0.729**	0.236	Valid
2	0.712**	0.236	Valid
3	0.714**	0.236	Valid
4	0.669**	0.236	Valid
5	0.778**	0.236	Valid
6	0.574**	0.236	Valid
7	0.814**	0.236	Valid
8	0.668**	0.236	Valid
9	0.806**	0.236	Valid
10	0.760*	0.236	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran instrument kuesioner dapat dipercaya. Suatu data dinyatakan reliabilitas atau handal jika nilai Alpha > 0.60. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics X₁

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
0.822	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ($0.822 > 0.60$) sehingga variable Motivasi Kerja (X1) yang dinilai dengan 10 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X2)

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X₂)

Reliability Statistics X ₂	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
0.817	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Budaya Kerja (X2) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ($0.817 > 0.60$) sehingga variable Budaya Kerja (X2) yang dinilai dengan 10 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
0.891	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai Alpha hitung lebih besar dari Alpha kritis ($0.891 > 0.60$) sehingga variable Kinerja (Y) yang dinilai dengan 10 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

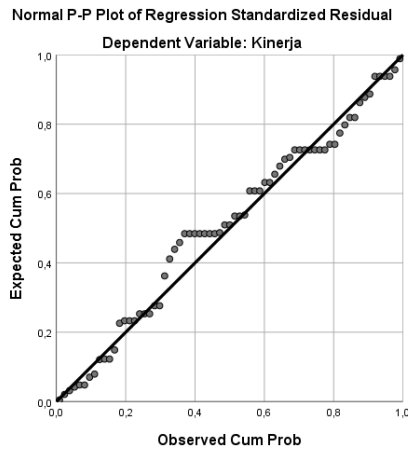
Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,61656433
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,067
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,113 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai Kolmogorov-Smirnov variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Budaya Kerja (X2), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,113. Dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Hasil 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)	6,903	3,419		2,019	,048		
	Motivasi Kerja	,424	1,955	,411	,217	,829	,641	7,746
	Budaya Kerja	,406	1,974	,391	,206	,838	,653	7,746

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Tolerance* variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen memiliki nilai yang kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Auto Korelasi

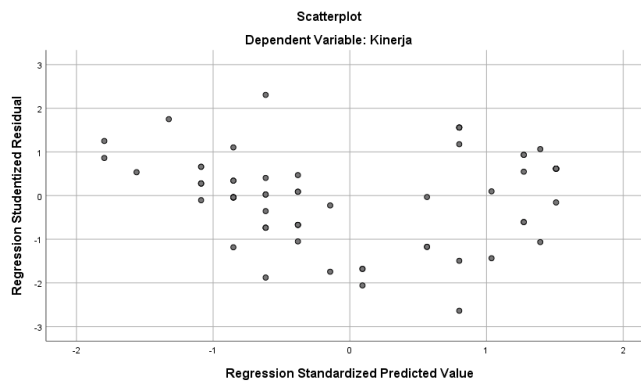
Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,802 ^a	,644	,633	2,656	1,316
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai *Durbin -Watson* = 1.316. Pada taraf signifikan 5% dengan N = 67, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Kuantitatif

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,903	3,419		2,019	,048
	Motivasi Kerja	,424	1,955	,411	,217	,829
	Budaya Kerja	,406	1,974	,391	,206	,838
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,903 + 0,424 X_1 + 0,406 X_2$ Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,903 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat Kinerja (Y) sebesar 6,903 point.
- b. Nilai Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,424 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,424 point.
- c. Nilai Budaya Kerja (X_2) sebesar 0,406 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,406 point.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,644	,633	2,65591
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,644 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Atau dapat juga berpedoman pada nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *probability* signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika *probability* signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau *probability* signifikansi $< 0,05$. Adapun untuk menentukan besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$t_{tabel} = t_{\alpha,df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

α = taraf nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(69-2) = 67$, maka $t_{tabel} = 0,236$

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,074	3,292		2,149	,035
	Motivasi Kerja (X1)	,826	,075	.802	10,994	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,149 > 0,236)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,035 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,750	3,322		2,032	,046
	Budaya Kerja (X2)	,834	,076	.802	10,994	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,032 > 0,236)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,046 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau dapat juga berpedoman pada nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika *probability* signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika *probability* signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df_2 = (n - k - 1)$, maka diperoleh $(69 - 2 - 1) = 66$, jadi $F_{tabel} = 3,136$. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\rho\ value < Sig.0,05$.

Tabel 14 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840,734	2	420,367	59,594	.000 ^b
	Residual	465,556	66	7,054		
	Total	1306,290	68			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (4), Budaya Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Efikasi Diri (X1)						

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(59,594 > 3,136)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Karya Distribusi Indonesia Cabang Limo Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan serta semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan memiliki nilai determinasi sebesar 64,4%, yang berarti bahwa motivasi kerja dan budaya kerja mampu menjelaskan 64,4% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, maupun tingkat kompetensi. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,594 > 3,136$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima dan terbukti signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2). <https://doi.org/10.17509/jithor.v1i2.13767>
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Jamaludin, & Pawirosumarto, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smk Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten). *Swot*, 7(2).
- Nofriyanti, E. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3).
- Setyawan, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Occupational Medicine*, 53(4).
- Siregar, D. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1). <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.24158>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bursa Efek Indonesia. In *Jurnal SWOT: Vol. VII (Issue 3)*.