

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM

Silvia Janerista Ompusunggu¹, Jontro Simanjuntak²

¹Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam,

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam,
email: silvia.aritonang30@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze how much the impact of organizational culture and work motivation on employees at PT Amtek Engineering Batam. This study uses a quantitative approach by taking several samples from PT Amtek Engineering Batam employees with a total of 186 respondents, using data collection techniques in the form of questionnaires to measure directly how much influence, with primary data and find human resource information for organizational culture. Creating organizational culture and work motivation of PT Amtek Engineering Batam employees. In this study, data collection techniques used simple random sampling by taking samples from a population using random sampling, that is, without regard to hierarchy (level). Because all members of the population are considered to be the same (homogeneous), researchers use the Slovin formula with an error rate (e) of 5%. As a tool to determine the number of samples, 59 male respondents, 127 female respondents, the t-test is known, the f-test is 1,972 for the t-test and 3.0 for the f-test. So this study can be concluded that organizational culture (X1) and work motivation (X2), affect the performance of employees (Y). While the third hypothesis (H_3) is accepted. This study uses the SPSS version 25 statistical application.

Keyword: Organizational Culture, Work Motivation, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar dampak budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap karyawan di PT Amtek Engineering Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil beberapa sampel dari karyawan PT Amtek Engineering Batam dengan total 186 responden, menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner untuk mengukur secara langsung seberapa besar pengaruhnya, dengan data primer dan mencari informasi sumber daya manusia untuk budaya organisasi. Menciptakan budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan PT Amtek Engineering Batam. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling dengan mengambil sampel dari suatu populasi menggunakan random sampling, yaitu tanpa memperhatikan hierarki (level). Karena semua anggota populasi dianggap sama (homogen), para peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) 5%. Sebagai alat untuk menentukan jumlah sampel, 59 responden pria, 127 responden wanita, uji-t diketahui, uji-f adalah 1.972 untuk uji-t dan 3.0 untuk uji-f. Jadi penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2), mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Sedangkan hipotesis ketiga (H_3) diterima. Penelitian ini menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 25.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini arus perubahan sangatlah cepat banyak perusahaan-perusahaan membuat strategi dalam mencapai sasaran dan persaingan zaman juga yang canggih dan semakin ketat dengan peraturan-peraturan, setiap perusahaan yang mau tetap bertahan dan bersaing harus mampu membangun dan mempertahankan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menggambarkan faktor utama yang sangat

berfungsi berguna dalam kemajuan sesuatu industri baik dibidang jasa, dagang serta manufaktur. Statment ini didukung oleh (Suhardi, 2019) menerangkan motivasi kerja ialah dorongan ataupun support yang ada dalam diri karyawan, baik dari dalam ataupun dari luar kepribadian karyawan itu sendiri serupa pemberian motivasi dari manager ialah dengan teknik ajakan, himbauan ataupun merangkul karyawan dalam perihal memajukan industri ataupun lembaga. Permasalahan dalam budaya organisasi adalah kurangnya dukungan dari pihak perusahaan untuk ambil bagian dalam setiap keputusan atau resiko dan inovasi. perusahaan lebih sering menekan karyawan dalam hal kuantitas tanpa memperhatikan kualitas produk yang dikerjakan maupun yang dihasilkan oleh karyawan, pemimpin yang kurang memberikan arahan atau teguran yang baik kepada bawahan atau karyawan sehingga karyawan kurang memberikan hasil kinerja yang baik serta kurangnya kepedulian karyawan terhadap kualitas produksi yang dikerjakan terhadap perusahaan. Perkara dalam kinerja karyawan yaitu yang mengakibatkan karyawan malas buat masuk kerja ataupun absen serta selalu terlambat tiba, yang dilakukan oleh karyawan yang membuat industri alami kerugian, sebab tidak bisa melaksanakan proses kerja yang baik. Sehingga akibat dari karyawan yang tidak masuk kerja atasan akan susah buat mencari pengganti karyawan yang absen tersebut akibat tidak terdapatnya pemberitahuan dari karyawan tersebut tidak masuk kerja.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Purwanto(2018) berkata budaya organisasi metode mengkomunikasikan secara jelas tentang bagaimana kita melaksanakan suatu ataupun berperan. Budaya organisasi ialah nilai, prinsip, tradisi, dan prosedur bekerja yang ditetapkan bersama dan mempengaruhi perilaku serta aksi setiap anggota organisasi yang hendak menciptakan gimana pola keyakinan dan perilaku yang baik terhadap karyawan. Ada pula Robbins(2015) melaporkan budaya organisasi mengenali indikator- indikatornya terlebih dulu dari budaya organisasi itu sendiri, ialah:

1. Inovasi serta langkah pengambilan efek.
2. Atensi terhadap perinci.
3. Orientasi Hasil.
4. Orientasi manusia.
5. Atensi terhadap proses kerja

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2018) mengatakan bahwa motivasi secara implisit bahwa pimpinan dalam suatu organisasi dapat memberikan arahan, bimbingan dan dukungan, nasehat dan koreksi jika diperlukan dalam mencapai sasaran. Utama (2016) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan harga diri.
2. Aktualisasi diri.
3. Semangat Kerja dan tanggung jawab
4. Inisiatif dan Kreatifitas dari diri sendiri.
5. Rasa yang selalu ingin Tanggung Jawab.
6. Dorongan ataupun kemauan buat menuntaskan pekerjaan serta mematuhi peraturan industri.
7. Tingkatan kegigihan meningkatkan kemampuan buat kemajuan industri.

Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi(2016) kinerja karyawan dikatakan besar apabila kuantiti serta mutu kerja bisa dituntaskan pas waktu ataupun biasa diucap produktif tidak melewati batasan waktu yang telat diresmikan, sebaliknya Kinerja jadi rendah bila dituntaskan melampaui batasan waktu yang disediakan sasaran pencapaian serta mutu tidak cocok dengan prosedur perusahaan. Bagi Robbins(2018) melaporkan kalau Penanda buat mengukur kinerja karyawan merupakan:

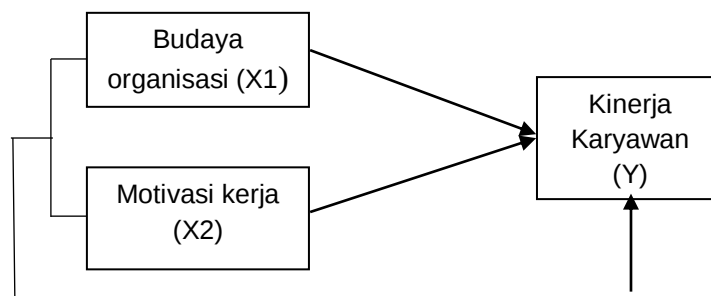
1. Mutu.
2. Kuantitas.
3. Daya guna.
4. Komitmen kerja.
5. Ketepatan waktu.

Penelitian Terdahulu

Theolina Hormati, berkata motivasi kerja serta kinerja karyawan. Ialah riset asosiatif. Budaya organisasi disebut juga Rotasi atau perputaran Kerja berkontribusi secara simultan signifikan pada Motivasi Kerja, dimana Budaya organisasi, Rotasi, secara parsial pengaruhi signifikan terhadap Motivasi Kerja dan disebut juga Motivasi kerja secara parsial pula sangat pengaruhi positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dicoba oleh Heri Purwanto pengaruh budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam tingkatan kinerja karyawan(penelitian permasalahan PT PLN/ PERSERO distribusi jakarta raya). Dimana populasinya ialah 1780 pegawai/ karyawan, dengan pengambilan ilustrasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah probability sampling, dengan tata cara pengambilan sampel random sampling dari total populasi yang terdapat hingga ilustrasi riset sebanyak 327 responden. Riset yang dicoba oleh(I Wayan Mudiarta Utama mengatakan pengaruh kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi lewat aplikasi SPSS 17. 0 for Windows, Riset ini dicoba di C151 dengan jumlah ilustrasi sebanyak 59 responden. Tata cara yang digunakan merupakan dengan sampling jenuh. Informasi dikumpulkan lewat kuesioner serta wawancara.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diteliti dalam riset ini merupakan: bisa dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran di atas, bisa dilihat hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Budaya organisasi sangat pengaruhi kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

H2: Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

H3: Budaya organisasi dan juga Motivasi kerja mempengaruhi secara simultan serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

METODE PENELITIAN

Sasaran dalam penelitian ini ialah karyawan PT Amtek Engineering Batam dimana respondennya operator ataupun karyawan yang bekerja pada industri tersebut dengan jumlah karyawan sebanyak 347 orang yang bekerja pada PT Amtek Engineering Batam. Penelitian ini memakai metode pengumpulan informasi probability sampling ialah sederhana random sampling(sampel random sederhana) dengan metode pengambilan sampel dari populasi dengan menggunakan acak serta tidak terdapat kriteria tertentu, tidak memperhatikan strata(tingkatan). Sebab seluruh anggota populasi dianggap sama(homogen), dalam menentukan responden yang akan diteliti adalah kuesioner dengan menggunakan rumus slovin dimana tingkatan kesalahannya(e) ialah 5%. buat mencerna informasi memakai uji analisis regresi linear berganda. Serta nantinya hendak diuji dengan memakai uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi, uji t serta yang terakhir merupakan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden Berdasarkan kuesioner yang diperoleh melalui penyebaran kepada karyawan PT Amtek Engineering Batam, kemudian diolah menggunakan program statistik ialah statistical package for the social science(SPSS) release 25.

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Dari Jenis Kelamin

Profil responden dari Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	59	31,7
Perempuan	127	68,3
Total	186	100

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Responden dari jenis kelamin, dapat dilihat kalau mayoritas responden penelitian ini merupakan wanita dengan jumlah 127 orang responden dengan persentase 68, 3% serta pria sebanyak dengan 59 responden dengan persentase 31, 7%.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Dari Usia

Profil Berdasarkan Dari Usia		
Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 tahun	14	7,5

21-30 tahun	145	78,0
31-40 tahun	26	14,0
> 40 tahun	1	0,5
Total	186	100

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Tabel 3 menjelaskan bahwa berdasarkan usia <20 tahun responden sebanyak 14 atau sama dengan 7,5%, selanjutnya usia 21-30 tahun sebanyak 145 responden atau setara dengan 78,0% merupakan jumlah terbanyak dari total 186, kemudian usia 31-40 tahun sebanyak 26 responden atau sama dengan 14,0%, selanjutnya usia >40 tahun 1 responden sama dengan 0,5% merupakan jumlah paling sedikit dari total 186.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Dari Lama Bekerja

Profil Berdasarkan Lama Bekerja		
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 tahun	44	23,7
2-5 tahun	107	57,5
6-10 tahun	35	18,8
10-15 tahun	0	0
>15 tahun	0	0
Total	186	100

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Tabel 4 menjelaskan bahwa berdasarkan hasil dari lama bekerja dapat dilihat dari 2-5 tahun dengan total terbanyak 107 responden yang setara dengan 57,5% dari total seluruh responden 186.

Tabel 5 Profil Responden Berdasarkan pendapatan

Profil Berdasarkan pendapatan		
Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 juta	0	0
1-3 juta	0	0
4-6 juta	182	97,8
>7 juta	4	2,2
Total	186	100

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Tabel 5 menjelaskan bahwa hasil dari responden yg berpendapatan 4-6 juta sebanyak 182 responden yang setara dengan 97,8% total terbanyak dari 186 dan pendapatan >7 juta sebanyak 4 responden setara dengan 2,2% dari total 186.

Analisis Deskriptif

Buat memutuskan rentang skala yaitu dengan rumus bagaikan berikut:

Rumus rentang Skala

$$RK = \frac{N(M-1)}{M}$$

$$RK = \frac{N(M-1)}{M}$$

Dimana:

RK = Rentang skala

N = Jumlah sampel

M = Jumlah alternative item jawaban

Berdasarkan rumus diatas, untuk ukuran sampel 186 responden dengan skor jawaban 1 sampai 5 diperoleh nilai:

$$RK = \frac{186(5-1)}{5} = 148,8$$

Tabel 6 Tabel rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	186-334.8	STS
2	334.8-483.6	TS
3	483.6-632.4	RG
4	632.4-781.2	S
5	781.2-930	SS

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,662	0.148	Valid
	X1.2	0,625	0.148	Valid
	X1.3	0,475	0.148	Valid
	X1.4	0,787	0.148	Valid
	X1.5	0,787	0.148	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,721	0.148	Valid
	X2.2	0,655	0.148	Valid
	X2.3	0,508	0.148	Valid
	X2.4	0,672	0.148	Valid
	X2.5	0,614	0.148	Valid
	X2.6	0,595	0.148	Valid
	X2.7	0,648	0.148	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,705	0.148	Valid
	Y2	0,628	0.148	Valid
	Y3	0,671	0.148	Valid
	Y4	0,630	0.148	Valid
	Y5	0,661	0.148	Valid

Tabel 7 menjelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi(X1) dan motivasi kerja(X2) dinyatakan valid, dan variabel kinerja karyawan(Y) dinyatakan valid masing-masing pernyataan dari kuesioner yang telah didistribusikan dinyatakan sah atau valid apabila hasil r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

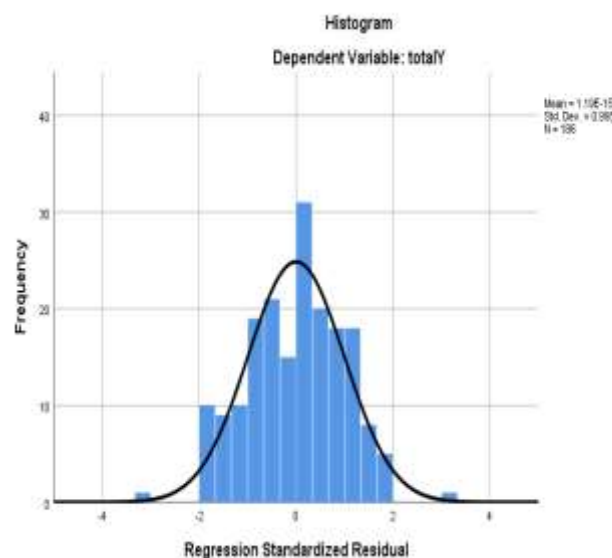
Variabel	Cronbach's	Batas r
Budaya Organisasi (X1)	0,737	0.6
Motivasi Kerja (X2)	0,748	0.6
Kinerja Karyawan(Y)	0,664	0.6

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

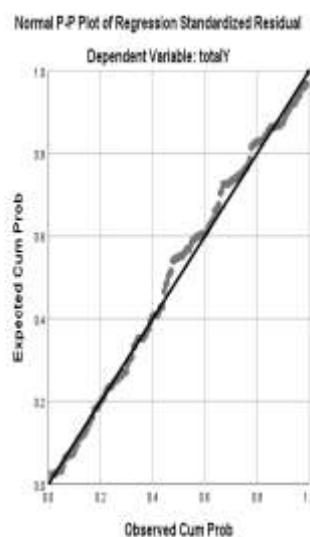
Informasi diatas menampilkan kalau koefisien variansi Cronbach' s Alpha) segala variabel lebih besar dari 0, 6, sehingga buat variabel budaya organisasi(X1) yaitu 0, 737 motivasi kerja(X2) yaitu 0, 748, variabel kinerja karyawan(Y) yaitu sebesar 0, 664 yang maksudnya lebih besar dari 0, 6, hingga informasi tersebut bisa dinyatakan reliabel serta bisa diterima.

Uji Normalitas

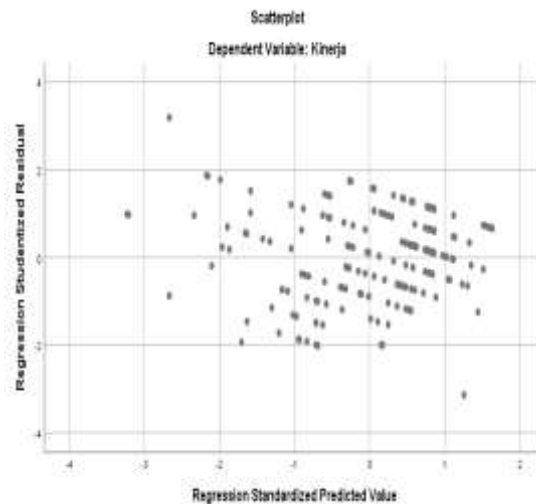
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui populasi data yang hendak diteliti terdistribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas bisa dilihat dengan kurva wajar pada hisrogram, dimana wujud kurva wajib menyamai lonceng(bell shaped) serta stabdardized residual plot yang diberlakukan buat segala variabel. Dari uji yang sudah dicoba dari riset ini memakai uji one ilustrasi Kolmogorov- smirnov sehingga informasi benar terdistribusi wajar. Dengan lebih dari 0, 05 hingga residual terdistribusi normal.



sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020



Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020



Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Tabel 9 Tabel Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		186
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00226398
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.031
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.607	1.283		9.823	.000		
	budaya organisasi	.028	.052	.037	.529	.598	.842	1.188
	motivasi kerja	.298	.043	.483	6.911	.000	.842	1.188

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Dari tabel diatas, bisa kelihatan jika tiap- tiap budaya organisasi(X1) serta motivasi kerja(X2) ada Variance Inflation Factor(VIF) kurang dari 10. Dan juga nilai tolerance lebih besar dari 0, 1. Sehingga dapat disimpulkan kalau dalam model ini tidak terjalin multikolinearitas.

Tabel 11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.474	.691		6.476	.000
	budaya organisasi	.015	.028	.041	.542	.589
	motivasi kerja	-.108	.023	-.354	-4.670	.884

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Berlandaskan Tabel bisa dikenal jika pada variabel X1, serta X2 tidak terjalin permasalahan hererokedastisitas dalam studi ini disebabkan nilai signifikan lebih besar dari 0, 05 hingga informasi tidak alami heterokastisitas.

Tabel 12 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.607	1.283		9.823	.000		
	Budaya organisasi	.028	.052	.037	.529	.598	.842	1.188
	Motivasi kerja	.298	.043	.483	6.911	.000	.842	1.188

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2020

Berlandaskan tabel diatas, hingga persamaan regresi yang tercipta pada uji regresi ini yaitu bagaikan berikut:

$$Y = 12.607 + 0.028X_1 + 0.298X_2 + e$$

Berlandaskan persamaan diatas bisa dikenal jika:

1. Nilai konstanta 12.607 tentang ini berarti, apabila budaya organisasi(X1), motivasi kerja(X2) bernilai (0), hingga kinerja memiliki nilai sebesar 12.607.
2. Nilai kofisien regresi variabel budaya organisasi(X1) sebesar 0, 028 bernilai positif. Tentang ini budaya organisasi(X1) mempengaruhi terhadap kinerja karyawan(Y),
3. Apabila budaya organisasi serta pula hendak natural kenaikan. Apabila budaya organisasi(X1) bertambah hingga 1 satuan, hingga kinerja(Y) hendak naik sebesar 0, 028.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja(X2) sebesar 0, 298 bernilai positif. Mengenai ini berarti motivasi kerja(X2) mempengaruhi positif terhadap kinerja(Y), apabila motivasi kerja(X2) pula hendak alami peningkata 1 satuan serta

mempengaruhi terhadap kinerja(Y), sehingga kinerja(Y) hendak natural kenaikan sebesar 0, 298.

Tabel 13 Hasil Uji R dan R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.499 ^a	.249	.240	2.013	1.295

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Berlandaskan tabel 13 diatas menampilkan hasil uji koefisien R mempunyai nilai sebesar 0, 249 hingga persentasenya merupakan 24, 9% hingga bisa dikenal kalau sisanya merupakan sebesar 75, 1% ataupun 0, 751. Perihal ini berarti bahawa budaya organisasi(X1), motivasi kerja(X2) sanggup menarangkan kinerja karyawan(Y) sebesar 24, 9% hingga sisanya merupakan sebesar 75, 1% dipengaruhi oleh variabel lain semacam kepemimpinan, komunikasi, pelatihan serta pengembangan diri, area kerja, disiplin, insentif serta kompensasi yang tidak dipaparkan dalam riset ini.

Tabel 14 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.607	1.283		9.823	.000
	Budaya organisasi	.028	.052	.037	.529	.000
	Motivasi kerja	.298	.043	.483	6.911	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Tabel di atas melaporkan, uji kinerja(Y) hipotesis buat tiap- tiap variabel bisa dijabarkan bagaikan berikut:

1. Nilai t hitung variabel budaya organisasi(X1) merupakan 0, 529 sebaliknya nilai t tabel buat 186 responden dengan presisi 0, 05 serta df= n- k merupakan df= 186- 2= 184 hingga, t tabelnya merupakan 1, 972, dengan nilai signifikan= 0, 000<0, 05 hingga Ho ditolak serta Ha diterima. Dari penghitungan diatas bisa dikenal kalau

variabel bugaya organisasi(X1) mempengaruhi signifikan terhadap kinerja(Y).

2. Nilai t hitung variabel motivasi kerja(X2) merupakan 6, 911, sebaliknya nilai t tabel buat 186 responden dengan presisi 0, 05 serta df= n- k merupakan df= 186- 2= 184 hingga, t tabelnya merupakan 1, 972, serta nilai signifikan= 0, 000<0, 5 sehingga Ho ditolak serta Ha diterima. Dari penghitungan diatas bisa dikenal kalau variabel motivasi kerja(X2) mempengaruhi signifikan terhadap variabel kinerja(Y).

**Tabel 15 Hasil Uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.356	2	122.678	30.269	.000 ^b
	Residual	741.676	183	4.053		
	Total	987.032	185			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Budaya organisasi

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Tabel 15 Diatas menampilkan nilai signifikan ke 3 variabel independen ialah budaya organisasi(X1), motivasi kerja(X2), merupakan 0, 000 dimana 0, 000< 0, 05. Tidak hanya itu bisa dilihat kalau hasil uji f menampilkan kalau nilai f hitungnya merupakan 30, 269 serta f tabel merupakan(3, 04) serta nilai signifikan sebesar 0, 000< 0, 05, bisa disimpulkan kalau budaya organisasi(X1), motivasi kerja(X2), secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian (H1) meyakinkan jikalau ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. dengan penghitungan yang sudah dicoba serta pula diperoleh t hitung 529 dengan nilai sig 0, 000, sebaliknya perhitungan jumlah t tabel diperoleh sebesar 1, 972 serta nilai signifikan 0, 000< 0, 05. Hasil pengujian(H2) sudah meyakinkan ada pengaruh antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai t hitung yakni 6, 911 lebih besar dari t tabel 1, 972 dengan nilai signifikan 0, 000 lebih kecil dari 0, 05. Hasil riset ini dari hasil buat(Siagian, 2018) merupakan budaya organisasi serta pula motivasi kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan, bisa dilihat pada tabel diatas bila nilai f hitung(30. 269) lebih besar dari f tabel 3, 04 dengan nilai signifikan sebesar 0, 000 lebih kecil dari 0, 05. Dari hasil ini bisa diambil kesimpulan bila budaya organisasi serta motivasi kerja sanggup dijadikan penanda dalam tingkatan kinerja karyawan. Nilai r square sebesar 249 ataupun 24, 9% yang berarti bila variabel kinerja di mempengaruhi oleh budaya organisasi serta motivasi kerja sebesar 24, 9% sebaliknya sisanya 75, 1% di mempengaruhi oleh variabel lain semacam kepemimpinan, komunikasi, pelatihan serta pula pengembangan diri, zona kerja, disiplin, insentif serta pula kompensasi yang tidak dipaparkan dipenelitian ini.

SIMPULAN

Ada pun kesimpulan dari hasil riset pada PT Amtek Engineering Batam ini merupakan bagaikan berikut.

1. Budaya Organisasi yang diterapkan oleh PT Amtek Engineering Batam mempengaruhi untuk kinerja karyawan
2. Motivasi Kerja diterapkan oleh karyawan PT Amtek Engineering Batam sangat pengaruhi kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi serta motivasi kerja ialah aspek yang sangat mempengaruhi secara efisien terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam.

Bersumber pada kesimpulan diatas bisa diberikan anjuran bagaikan berikut:

1. Untuk industri. Dengan dikerjakannya riset ini industri jadi lebih selektif dalam memajukan industri paling utama lebih mencermati karyawan sebab karyawan lah aspek utama supaya industri tersebut bisa berjalan dengan baik.
2. Untuk periset. Bisa melaksanakan revisi dengan memperdalam permasalahan dalam riset ini.
3. Untuk periset selanjutny. Riset yang dicoba dikala ini bisa digunakan oleh periset berikutnya dengan memperdalam kasus yang didapat oleh periset berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, W. S. U. (2015). mengatakan Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Ainnisya & Susilowati. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. 135.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Nugroho, F. A., . M., & . M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 12(2), 119. <https://doi.org/10.24269/ekuilibrium.v12i2.674>
- Pratini, P., & Utama, I. W. M. (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pengaruh perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat , banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4337–4366.
- Purwanto, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1), 60–80. <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.742>
- Raisyifa, D. N., & Sutarni, N. (2016). Pengaruh Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 90. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3342>
- sanusi Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen* (sanusi Anwar (ed.)). Salemba Empat.
- Siagian, M. (2018). analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.

- Suhardi, D. (2019). mengatakan *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya*. 1–10. http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/1447/853
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2015). Leadership and Organizational Culture as the Normative Influence of Top Management on Employee's Behaviour in the Innovation Process. *Procedia Economics and Finance*, 34(15), 396–402. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01646-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01646-9)
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>