

PENGARUH MOTIVASI KERJA, SELF EFFICACY, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI BUMBU INDONESIA

Ananda Oktavia / 1211800138

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : anandaoktavia2000@gmail.com

Dr. Riyadi Nugroho, MM

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email :

Abstrak

PT. Sari Bumbu Indonesia adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang Pertanian dan Palawid kering dan berdebu yang dimulai sekitar tahun 2010 hingga saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendemonstrasikan pengaruh inspirasi kerja, kemandirian dan budaya hierarkis terhadap kinerja perwakilan di PT. Sari Bumbu Indonesia. Jenis eksplorasi yang akan digunakan adalah dengan menggunakan teknik survei kuantitatif. Penelitian ini memperoleh informasi penting dengan menggunakan survei opini. Prosedur investigasi yang digunakan adalah investigasi regresi berganda langsung dan uji-T dan uji-F untuk menguji spekulasi. Sedangkan uji hipotesis tradisional antara lain menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Kata kunci: Motivasi kerja, Efikasi diri, Budaya organisasi, Kinerja karyawan.

Abstract

PT. Sari Bumbu Indonesia is an organization taken part in the field of Agriculture and Dry and Powdered Palawid which has been laid out beginning around 2010 as of not long ago. The review intends to examine and demonstrate the impact of Work Motivation, Self Efficacy, and Organizational culture on the exhibition of representatives of PT. Sari Bumbu Indonesia. The sort of exploration that will be utilized is utilizing quantitative examination strategies. This study took essential information by utilizing a poll. The analytical technique utilized is various straight relapse examination. While the classical assumption test utilized included ordinariness test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test.

Keywords : Work Motivation, *Self Efficacy*, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus menerus, seringkali terisolasi dari perubahan yang cepat, sebuah asosiasi atau institusi diharapkan melakukan perubahan di semua bagian asosiasi agar memiliki peluang untuk menjadikan SDM-nya lebih loyal kepada asosiasi atau yayasan. SDM adalah sumber daya utama bagi sebuah asosiasi atau organisasi karena mereka mengambil peran dominan dalam latihan fungsional organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk pelaksanaan administrasi yang baik, penting untuk memiliki perwakilan dengan pengetahuan tinggi dan penampilan menarik untuk menangani organisasi dengan baik sehingga kinerja pekerja meningkat. Kinerja representatif adalah suatu perkumpulan dalam pergaulan yang berusaha mencapai tujuan ideal organisasi atau perkumpulan.

SDM sangat penting untuk keseluruhan administrasi aset yang ada dan dapat diakses dalam suatu asosiasi dan merupakan variabel terpenting dalam suatu asosiasi karena SDM memiliki alasan, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, informasi, dukungan, kekuatan, dan pekerjaan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya adalah inspirasi. Inspirasi merupakan dukungan dalam berserikat yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pentingnya inspirasi kerja bagi perwakilan untuk mencapai tujuan harus diperhatikan, ketika organisasi memberikan inspirasi, perwakilan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan lebih yakin untuk memenuhi kewajibannya dengan baik agar dapat mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

Dalam sebuah organisasi, Anda pasti membutuhkan perwakilan yang bekerja dengan ideal. Untuk mencapai presentasi ini, kemandirian seseorang sangat penting. Kemandirian adalah

seseorang yang memiliki keyakinan/kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan dengan hasil yang ideal. Sangat penting untuk memutuskan seberapa besar dia percaya bahwa, dengan asumsi kita menang dalam kaitannya dengan kinerja tugas, akan ada respon positif sehingga keselamatan individu meningkat.

Budaya hierarkis adalah kerangka intra-asosiasi yang dianut oleh individu untuk mengenali suatu asosiasi dan asosiasi yang berbeda. Budaya hierarkis memainkan peran utama dalam asosiasi/organisasi. Hal ini juga dapat mendukung keberlangsungan setiap orang dan pekerjaan untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja yang representatif sangat penting bagi asosiasi mengingat fakta bahwa dengan kinerja yang unggul pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat dan cepat. Hasil dari suatu organisasi atau perkumpulan tentunya merupakan faktor penunjang pelaksanaan perwakilan yang besar, dimana pekerja dapat fleksibel, gesit, inovatif, terlatih, legal dan bertanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Berangkat dari landasan yang telah diuraikan tersebut, para kreator bersemangat untuk memimpin eksplorasi bertajuk “Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Bumbu Indonesia”.

Kajian Teori

Sumber Daya Manusia

Seperti yang ditunjukkan oleh Dessler (2015:3) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah interaksi untuk merekrut, melatih, mengawasi SDM yang mengatur, mengatur, mengkoordinasikan dan

mengatur perolehan, peningkatan, pembayaran, penggabungan, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja termasuk hubungan . bekerja dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan budaya.

Dari bagian di atas yang mengambilnya, cenderung berpendapat bahwa SDM adalah ilmu yang mengelola tenaga kerja dengan sukses dan kompeten untuk mencapai tujuan organisasi yang ideal.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012: 138), inspirasi adalah tujuan utama individu berserikat yang mau menerapkan kemampuannya seperti keterampilan, keahlian dan kewajiban dalam memenuhi kewajiban.

Dari penilaian di atas dapat diterima dengan sangat baik bahwa inspirasi merupakan komoditas atau dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang ideal, sehingga nantinya muncul melalui hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2018:29) mengacu pada beberapa tanda inspirasi, terutama sebagai berikut:

1. Jawab

Segala sesuatu seperti produk, administrasi atau uang tunai yang merupakan kompensasi dari organisasi yang nantinya akan diterima oleh perwakilan untuk administrasi mereka. Remunerasi juga dapat didefinisikan sebagai pembayaran atau manfaat yang diterima perwakilan, yang meliputi kompensasi dasar, manfaat langsung, misalnya, bonus, bagi hasil, anuitas, perlindungan bencana, kendaraan, perumahan, perawatan dan makan, atau sebaliknya.

2. Kondisi kerja

Keadaan atau kondisi tempat kerja organisasi tempat perwakilan bekerja

untuk melakukan latihan mereka. Demikian pula, kondisi kerja yang baik sangat membantu dalam mengurangi kelelahan dan keletihan dan dapat memudahkan perwakilan untuk melakukan pekerjaan mereka.

3. Kantor kerja

Sesuatu yang terkandung dalam perkumpulan dan merasa puas dengan wakilnya. Aksesibilitas pekerjaan juga mempengaruhi kinerja yang representatif, di mana jika pekerjaan yang dapat diakses dalam organisasi meningkat, kinerja karyawan juga meningkat.

4. Pelaksanaan pekerjaan

Semakin tinggi prestasi kerja, semakin tinggi pula pameran yang representatif. Investigasi eksekusi sangat penting bagi organisasi karena dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih serius.

5. Mengetahui bos

Penegasan yang diberikan kepada keteladanan apakah yang mewakili melaksanakan atau tidak inspirasi yang diberikan, baik secara eksklusif maupun secara kelompok. Dengan pengakuan ini berarti memberikan penilaian positif kepada para perwakilan untuk lebih dinamis dalam bekerja.

6. Pekerjaan saat ini

Perwakilan yang menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain atau pekerjaannya sendiri dapat menjadi inspirasi bagi perwakilan yang berbeda.

Selanjutnya, pekerjaan yang sebenarnya dapat diartikan sebagai keadaan di mana perwakilan mengendalikan tanggung jawab mereka, kesempatan untuk belajar dan mendapatkan rasa kepemilikan dengan pekerjaan mereka.

Self Efficacy

Menurut Helmi dan Elita (2013:45) self-efficacy adalah keyakinan yang dimiliki individu dalam mengelola pesan ancaman, yang membingungkan dan aneh, tetapi ada kepastian bahwa mereka akan menyelesaikan pekerjaannya.

Dari penilaian di atas, coba dikemukakan bahwa kemandirian adalah keyakinan atau kepastian yang mendorong individu untuk melakukan tugas dan memiliki kesempatan untuk memenuhi tanggung jawab dengan baik.

Indikator kemandirian menurut Flora Puspitaningsih (2016: 78) merencanakan beberapa penanda, antara lain:

sebuah. Yakinkan dia bahwa dia cocok untuk melakukan pekerjaan tertentu.

b. Keamanan dapat membangunkan Anda untuk melakukan gerakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

c. Tentu saja dia bisa berusaha dengan baik, gigih, dan terus memikul tanggung jawab.

d. Tentu dia bisa menghadapi rintangan dan kesulitan yang muncul dan bisa bangkit dari frustrasi.

e. Kepastian memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang memiliki jangkauan luas atau terbatas (jelas).

Budaya Organisasi

Sebagaimana ditunjukkan oleh Robbins (2014:289), budaya organisasi merupakan gambaran umum yang dimiliki oleh individu-individu dalam pergaulan.

Oleh karena itu, sangat mungkin diasumsikan bahwa budaya hierarkis adalah nilai yang biasa ditemukan oleh individu-individu dalam pergaulan.

Menurut Tika Pabundu (2014:5), penanda budaya secara hierarkis antara lain sebagai berikut:

1. Otoritas

Kegiatan seorang perintis menjadi contoh yang baik bagi para pekerjanya.

2. Fokus pada tujuan utama organisasi

Dalam hal tujuan asosiasi ditetapkan, perintis harus memastikan bahwa misi harus diselesaikan.

3. Pengalaman pendidikan

Pengalaman yang berkembang untuk perwakilan yang membutuhkan informasi dan penguasaan harus dipenuhi untuk memberikan budaya kerja yang sesuai.

4. Inspirasi

Dalam menghadapi isu-isu otoritatif yang paling imajinatif, pekerja sangat membutuhkan penghiburan yang persuasif untuk ikut mengurus isu-isu hierarkis.

Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Rivai (2015:12), pengertian eksekusi adalah hasil atau tingkat kemajuan seseorang pada umumnya untuk melaksanakan usaha itu selama jangka waktu tertentu.

Dari penilaian di atas, dapat dikemukakan dengan sangat baik bahwa pemikiran kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai seseorang dengan memenuhi kewajiban seseorang di bawah kewajiban yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017:75) penanda kinerja antara lain:

1. Sifat pekerjaan adalah sesuatu yang berhubungan dengan kualitas yang akan diberikan dalam suatu tugas. Jadi perwakilan seharusnya memiliki kesempatan untuk beradaptasi dengan sifat pekerjaan dalam organisasi.

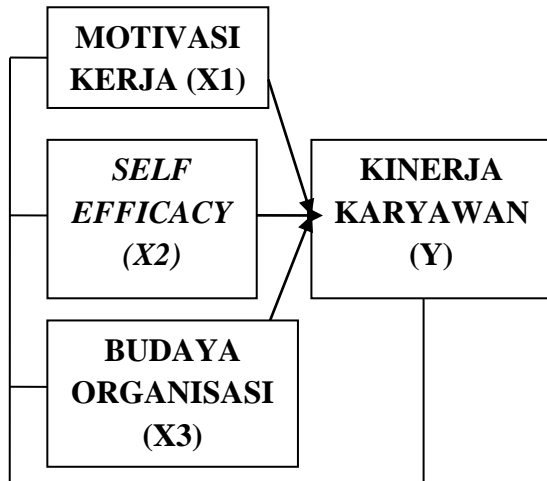
2. Jumlah pekerjaan adalah struktur yang berkaitan dengan jumlah yang harus dilakukan dalam pekerjaan. Jadi perwakilan seharusnya memiliki banyak pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

3. Keharusan pekerjaan adalah dalam persyaratan kerja, perwakilan seharusnya memiliki kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang disediakan oleh organisasi.

4. Sikap kerja adalah sikap yang dimiliki perwakilan terhadap organisasi saat

bekerja sama. Partisipasi antara pekerja dan pionir sangat penting dalam organisasi untuk memahami tujuan organisasi bersama.

Kerangka Konseptual



Hipotesis penelitian

Mengingat sistem hipotetis, spekulasi berikut diusulkan:

H1: Inspirasi kerja sangat mempengaruhi pameran perwakilan PT Sari Bumbu Indonesia

H2: Keberlanjutan secara umum mempengaruhi pameran perwakilan PT Sari Bumbu Indonesia

H3: Budaya organisasi secara fundamental mempengaruhi pameran perwakilan PT Sari Bumbu Indonesia

H4: Inspirasi kerja, kemandirian dan budaya hierarkis pada dasarnya mempengaruhi pameran perwakilan PT Sari Bumbu Indonesia

Strategi penelitian

Strategi penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai teknik eksplorasi yang digunakan untuk meneliti populasi atau tes tertentu, metode pemeriksaan, bermacam-macam informasi, penyelidikan informasi,

hingga teori-teori pengujian. Dalam ringkasan ini, populasinya adalah pekerja PT. Sari Bumbu Indonesia diciptakan oleh 50 pekerja. Pengujian diperoleh dari populasi 50 pekerja menggunakan prosedur penyaringan tertimbang.

Hasil penelitian

Uji validitas

Uji legitimasi dalam tinjauan ini digunakan untuk menentukan apakah survei itu sah. Penilaian legitimasi dapat menggunakan Pearson Correlation dan dilengkapi dengan membuat hubungan bivariat antara masing-masing penanda dengan tujuan agar perkembangan absolut menunjukkan hasil yang besar, yaitu dibawah 0,05% atau 5% menurut Ghazali (2018:51). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Dalam hal $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, pernyataan tersebut penting.

- Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, deklarasi tidak valid.

Hasil uji legitimasi menunjukkan bahwa r-score untuk semua pernyataan memiliki nilai yang ditentukan $> r\text{-tabel}$, maka penjelasannya ditonjolkan sebagai hal yang esensial dan praktis untuk digunakan dalam survei, karena dapat mengungkapkan sesuatu yang diungkapkan oleh pengumuman tersebut. dalam pengumuman akan dievaluasi. Survei.

Uji Reliabilitas

Sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2018:45), uji keteguhan mutu merupakan alat untuk menentukan kuantitas belajar yang merupakan poin dasar. Ikhtisar dapat dilihat sebagai medan kekuasaan dalam hal probabilitas bahwa jawaban seseorang atas pertanyaan itu kadang-kadang dapat diandalkan.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil SPSS	Teori	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,720	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,809	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,690	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,60	Reliabel

Pada hasil di atas, cenderung terlihat bahwa boost Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah $> 0,60$, dan pada saat itu, klaim di atas dapat dinyatakan kuat dan layak untuk digunakan dalam survei, sebagai sesuatu yang mungkin terjadi. mengungkap. yang akan dievaluasi oleh iklan dalam survei dan jawabannya agak dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Residu memiliki rotasi tipikal dengan asumsi tingkat signifikansi $> 0,05$.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50638391
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,067
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164 ^c

Melihat tabel di atas, hasilnya menunjukkan bahwa $\text{asympt. sig } 0,164 > 0,05$, sehingga dapat diasumsikan bahwa informasi dalam penelitian ini biasanya diperoleh atau residualnya terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Perkiraan ketahanan yang rendah setara dengan perkiraan VIF tinggi (berdasarkan fakta bahwa $\text{VIF} = 1/\text{resistensi}$). Titik potong penilaian yang biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah penilaian resistensi yang setara dengan penilaian $\text{VIF} > 10$ (Ghozali, 2018:107-108).

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,662	1,510
	<i>Self Efficacy</i>	,835	1,198
	Budaya Organisasi	,735	1,360

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

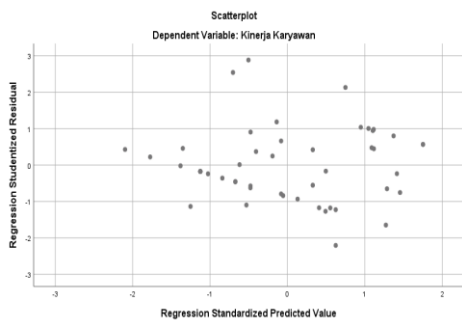
Berdasarkan tabel di atas, dari ketiga faktor tersebut didapatkan nilai resistansi $> 0,1$ dan estimasi $\text{VIF} < 10$, sehingga cenderung diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas dalam tinjauan ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tunjukkan apakah dalam model regresi terjadi perubahan selisih residual dimulai dari satu persepsi kemudian persepsi berikutnya. Ada tidaknya heteroskedastisitas harus dibuktikan dari ada tidaknya sampel pada scatterplot. Dengan asumsi ada contoh seperti dab yang menyusun contoh biasa (bergelombang, diperbesar, lalu padat),

maka telah terjadi heteroskedastisitas pada titik tersebut. Dengan asumsi tidak ada

Hasil Heteroskedastisitas



Melihat gambaran di atas, terduga untuk berasumsi bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas atas dasar bahwa fokus informasi tidak diproyeksikan dan didistribusikan ke atas dan ke bawah.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan (R²) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangkai variabel dependen.

Hasil Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 ^a	,469	,432	2,50630
a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable : Y				

Berdasarkan tabel di atas, koefisien kepastian yang digunakan untuk memahami seberapa besar variabel otonom ditinjau dari variabel dependen pada tabel di atas menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,469, dan ini menyiratkan bahwa faktor motivasi kerja, diri -kesesuaian dan budaya hierarkis yang dapat memaknai kinerja representatif adalah 46,9% yang menyiratkan bahwa hal itu dapat memengaruhi kinerja representatif, sedangkan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar model yang diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Banyak studi regresi langsung merupakan hubungan langsung antara setidaknya dua faktor. Penyelidikan ini berarti menentukan hubungan antara faktor independen dan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan kuat atau negatif dengan variabel dependen.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,511	6,612		2,195	,033
	Motivasi Kerja	,398	,135	,455	2,532	,015
	Self Efficacy	,414	,110	,413	2,919	,004
	Budaya Organisasi	,714	,183	,721	5,130	,000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Mengingat tabel di atas, model keadaan pengembalian langsung dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = 14,511 + 0,398 X_1 + 0,414 X_2 + 0,714 X_3$$

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Mengingat efek posterior dari uji-T, dampak variabel dapat dipahami dengan sangat baik. Nilai ini didasarkan pada rentang (df) dan tingkat signifikansi yang akan digunakan untuk tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Untuk mencari t tabel, persamaannya memiliki $df = (n - k - 1) = df (50 - 3 - 1) = 46$, maka t tabelnya adalah 1,67866. sehingga dapat diuraikan dengan sangat baik sebagai berikut:

1. Uji Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil yang diperoleh t-score $2,532 > t$ -tabel $1,67866$ dan tingkat kritis $0,015 < 0,05$, maka spekulasi diakui, sehingga kesimpulannya variabel inspirasi kerja mempengaruhi kinerja representatif sampai batas tertentu.

2. Uji Pengaruh Variabel Efikasi Diri (X2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t-score $2,919 > t$ -tabel $1,67866$ dan tingkat kritis $0,004 < 0,05$, maka pada saat itu spekulasi diakui, sehingga kesimpulannya variabel Self-Efficacy berpengaruh terhadap pertunjukan yang representatif.

3. Uji Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X3)

Kesimpulannya sampai batas tertentu bahwa variabel budaya hierarkis mempengaruhi hasil karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,827	3	24,609	7,319	,000 ^b
	Residual	199,793	46	4,343		
	Total	273,620	49			

- Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
- Predictors (Constant), Motivasi Kerja, Self Efficacy, Budaya Organisasi

Mengingat implikasi dari uji-F, F-score $> F$ -tabel adalah $7,319 > 2,81$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X1), Self-Efficacy (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara terus menerus mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil

Pengaruh utama inspirasi kerja terhadap kinerja representasional di PT. sambal rempah indonesia

Setelah dilakukan uji critical uncompleted (T-test) menggunakan SPSS pada variabel inspirasi kerja. Hasil tersebut diperoleh dari t-score $2,532 > t$ -tabel dan skala besar $0,015 < 0,05$, sehingga seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian untuk spekulasi utama “inspirasi kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di PT. Sari Bumbu Indonesia” diakui. Artinya, inspirasi kerja berdampak pada kinerja representatif di PT. Sari Bumbu Indonesia.

Pengaruh utama swasembada terhadap kinerja representasional di PT. Sari Bumbu Indonesia?

Setelah dilakukan uji kritis parsial (T-test) menggunakan SPSS pada variabel kemandirian. Hasil yang diperoleh dari t-score adalah $2,919 > t$ -tabel dan tingkat kritis $0,004 < 0,05$, sehingga seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian untuk spekulasi selanjutnya, “mewakili pelaksanaan dampak swasembada di PT. Sari Bumbu Indonesia” untuk dikenal. Artinya, kemandirian berpengaruh terhadap kinerja representasional di PT. Sari Bumbu Indonesia.

Pengaruh utama budaya otoritatif terhadap kinerja perwakilan di PT. Sari Bumbu Indonesia?

Setelah uji kritis tidak lengkap (T-test) menggunakan SPSS pada faktor budaya hierarkis. Hasil yang dicapai dengan t-score $5,130 > t$ -tabel dan skala kritis $0,000 < 0,05$, sehingga seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian spekulasi ketiga “dampak budaya hierarkis terhadap kinerja representatif di PT. Sari Bumbu Indonesia” Di kenali. Artinya, budaya hierarkis mempengaruhi kinerja perwakilan di PT. Sari Bumbu Indonesia.

Pengaruh signifikan motivasi kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Bumbu Indonesia?

Pada pengujian keempat diperoleh pengaruh signifikan simultan (Uji F) dengan menggunakan SPSS pada ketiga variabel, nilai F hitung sebesar $7,319 > F_{tabel} 2,81$ dan signifikan $0,000 < = 0,05$, sehingga sesuai dengan pengujian. hasil tes keempat. hipotesis “motivasi kerja, efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Bumbu Indonesia” diterima.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sari Bumbu Indonesia mengenai motivasi kerja sebagai variabel (X1) dari 50 responden yang mengisi kuesioner dan diuji menggunakan uji-t (parsial) untuk memperoleh hasil.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sari Bumbu Indonesia mengenai efikasi diri sebagai variabel (X2) dari 50 responden yang mengisi kuesioner dan diuji menggunakan uji-t (parsial) diperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. memiliki. Sari Bumbu Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sari Bumbu Indonesia mengenai budaya organisasi sebagai variabel (X3) dari 50 responden yang mengisi kuesioner dan diuji menggunakan uji-t (parsial) untuk mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumbu Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sari Bumbu Indonesia tentang Kinerja Karyawan sebagai Variabel (Y) dari 50 responden yang

mengisi kuesioner dan diuji dengan uji-T (parsial).

Saran

Ide-ide yang disajikan dalam penelitian ini merupakan konsekuensi dari persepsi dan diseksi yang telah diselesaikan. Ide-ide dari eksplorasi ini adalah sebagai berikut:

1. Adalah wajar bagi organisasi untuk memberikan motivator dan pujian atas prestasi yang dicapai oleh perwakilan, memiliki kesempatan untuk mendorong dan menginspirasi perwakilan untuk menjalankan tanggung jawab mereka.
2. Merupakan hal yang biasa bagi organisasi untuk fokus dan bekerja pada kemandirian perwakilannya.
3. Lebih jelasnya bagi organisasi, sekiranya hasil ujian dapat dijadikan bahan pemikiran untuk lebih mengembangkan kinerja yang representatif, dapat memperkuat tingkat inspirasi karyawan dalam bekerja, dapat berpeluang meningkatkan kemandirian dalam diri pekerja, dan memiliki pilihan untuk menggeneralisasi ciri-ciri masyarakat yang besar.

Daftar Pustaka

- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dalam moderasi kompensasi. *Buletin Studi Keuangan*, 26(1), 72.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Ideal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erawati, A., dan Wahyono, W. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. *Jurnal*

- Analisis Pendidikan Keuangan, 8(1), 288-301.
- Fahira Nadifah (2021). Pengaruh disiplin kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Al-Irsyad Surabaya.
- Hajar, S. (2019). Pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
- Halawa, A (2021). Anastasi Halawa Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Sains Understudio. 2021, 4.1
- Jufrizen, J. dan Rahmadhani, K.N. (2020). Dampak budaya hierarkis pada kinerja representatif dengan tempat kerja sebagai variabel prediktor. Jurnal Penelitian Manajemen dan Bisnis (JMD) Dewantara, 3 (1), 66-79.
- Muhammad Farikh Aziz (2021). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UD. Barokah Lamongan Jawa Timur : Surabaya.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Oleh Pt. Perkebunan Nusantara III Medan. Jurnal Administrasi Bisnis, 7 (2), 33-39.
- Moch Kanzul Fikri (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Megah Indowood Gresik: Surabaya.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Warunk Upnormal Surabaya. Pasar, 6 (1).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Akselerasi Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmu Publik. 3 (1). 60-74