

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jatinegara

Cantika Dara Kinanti<sup>1\*</sup>, Imelda Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jl. SMA Kapin No.292A, Kalimalang, Jakarta Timur, Indonesia

e-mail korespondensi: cntkdrknnt28@gmail.com

---

Submit: 28-11-2025 | Revisi: 03-12-2025 | Terima: 07-12-2025 | Terbit online: 13-12-2025

---

**Abstrak** - PT Telkom Akses Witel Jatinegara adalah anak perusahaan dari PT Telkom Indonesia Tbk yang berfokus pada menyediakan layanan akses telekomunikasi di seluruh Indonesia, terutama di wilayah telekomunikasi Jatinegara, Jakarta Timur. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan untuk mengetahui budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan diolah dengan SPSS versi.23 untuk mendapatkan data primer kepada karyawan PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Sampel pada penelitian ini adalah 65 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract** - *PT Telkom Akses Witel Jatinegara is a subsidiary of PT Telkom Indonesia Tbk which focuses on providing telecommunication access services throughout Indonesia, especially in the Jatinegara telecommunications area, East Jakarta. The purpose of this study was to determine the organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on employee performance partially and to determine the organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on employee performance simultaneously at PT Telkom Akses Witel Jatinegara. In this study using a quantitative approach with questionnaire data collection techniques and processed with SPSS version.23 to obtain primary data to employees of PT Telkom Akses Witel Jatinegara. The sample in this study were 65 employees using saturated sample technique. The results of this study indicate that organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance, work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture and work environment variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

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

## 1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini dikarenakan manajemen adalah proses membimbing individu dan sumber daya tambahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena sumber daya manusia adalah sumber motivasi utama perusahaan untuk berhasil dan efisien, kualitas sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan (Sutoro, 2020).

Dalam perusahaan dengan banyak karyawan, dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi membentuk cara orang berpikir secara kolektif, yang tercermin dalam nilai, kebiasaan, dan cara berinteraksi di tempat kerja. Pada akhirnya, pola pikir ini memengaruhi cara karyawan bertindak dan merespons situasi di lingkungan kerja mereka. Sedangkan, motivasi kerja dorongan yang diberikan kepada karyawan, baik dari dalam maupun dari luar, untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik di lingkungan kerja (Safaah & Suparwati, 2020).

PT Telkom Akses Witel Jatinegara merupakan anak perusahaan dari PT Telkom Indonesia Tbk yang berfokus pada penyediaan layanan akses telekomunikasi, khususnya di wilayah Jakarta Timur. Sejak didirikan pada tahun 2012, perusahaan ini telah berkomitmen untuk membangun infrastruktur jaringan serat optik dan menyediakan layanan broadband bagi pelanggan rumah dan bisnis. Dalam perkembangannya, perusahaan terus



berinovasi melalui pemanfaatan teknologi terkini guna meningkatkan kualitas layanan dan mendorong pertumbuhan ekonomi digital. Namun, perubahan budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan pemanfaatan teknologi digital menghadirkan tantangan baru. Meskipun perusahaan telah mengadopsi sistem kerja fleksibel dan memperbaiki fasilitas, masih ditemukan kesulitan adaptasi di kalangan karyawan terhadap budaya kerja baru. Kurangnya pelatihan teknologi, minimnya apresiasi terhadap kontribusi individu, serta lemahnya pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kerja tim, menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal.

Wibowo mengatakan budaya “organisasi adalah dasar dari suatu organisasi yang mencakup norma-norma kolektif, kepercayaan, dan nilai-nilai yang mencerminkan karakteristik utama perilaku dalam suatu organisasi” (Tj, 2020). Schein mengatakan budaya organisasi merupakan prinsip-prinsip landasan yang disusun bersama oleh sekelompok orang individu ketika mereka memperoleh pengetahuan memecahkan permasalahan, menyesuaikan sikap terhadap lingkungan internal, dan berbaur dengan lingkungan eksternal (Putra & Prianggono, 2022). Rivai dan Basri mengatakan faktor-faktor budaya organisasi terbagi menjadi dua (Ibrahim & Hasbullah, 2022): Faktor dari luar : Intensitas menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih besar dapat diperoleh dengan semakin intensnya stimulus eksternal dirasakan dan pengulangan rangsangan dari luar akan memberikan dampak yang jauh lebih besar dibandingkan hanya melihat atau mendengar sekali saja. Faktor dari dalam : Hasil belajar tercermin dalam peningkatan pengetahuan dan pemahaman karyawan mengenai budaya organisasi dan Kepribadian dapat diartikan sebagai penyesuaian masing-masing karyawan terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi. Sulaksono mengatakan ada empat indikator budaya organisasi (Ibrahim & Hasbullah, 2022): Inovatif memperhitungkan risiko, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, dan Berorientasi detail pada tugas. Winardi mengatakan motivasi di tempat kerja adalah kekuatan potensial yang dapat dihasilkan secara internal atau oleh berbagai faktor eksternal, motivasi ini berpusat pada imbalan finansial dan nonfinansial yang memiliki kemampuan untuk memberikan dampak positif atau negatif terhadap hasil kinerja individu (Khoirunnisa, 2023).

Sondang P. Siagian mengatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang membuat seseorang terdorong untuk memajukan pengetahuan serta kemampuannya serta mencurahkan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan berbagai tugas dan kewajiban yang terkait dengan pencapaian maksud dan tujuan perusahaan. (Nurrahmi et al., 2020). Hasibuan mengatakan ada delapan tujuan motivasi kerja (Pratami, 2022): meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, menjaga stabilitas karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan. Menyederhanakan pengadaan karyawan, membangun lingkungan kerja dan hubungan yang positif, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku. Rivai mengatakan ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi karyawan (Islamiatyi et al., 2020): rasa aman saat menjalani pekerjaan, penerimaan gaji yang wajar dan bersaing., lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, pengakuan atas pencapaian dalam pekerjaan. perlakuan yang adil dari para pemimpin atau perusahaan.

Soemohadiwidjojo mengatakan kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu, yang dijalankan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi, dengan tetap mematuhi aturan hukum, norma moral, dan etika yang berlaku (Alviolesa et al., 2023). Prawirasentono mengatakan kinerja atau performance merupakan hasil yang diperoleh oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan batas wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, sebagai bagian dari usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta tetap berlandaskan pada nilai-nilai moral dan etika (Laras & Eka Susanti, 2021). Mangkunegara mengatakan ada dua faktor yang memengaruhi kinerja (Erri et al., 2021): Faktor Kemampuan: Kemampuan karyawan terdiri dari potensi intelektual (seperti IQ) dan kemampuan nyata berupa pengetahuan dan keterampilan. Karyawan dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan yang sesuai, dan keterampilan kerja yang baik akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, penting untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya. Faktor Motivasi: Motivasi muncul dari sikap karyawan dalam merespons situasi di tempat kerja. Motivasi ini menjadi dorongan dari dalam diri yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan dan tujuan organisasi. Mangkunegara mengatakan ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Almaududi et al., 2021): tingkat kualitas pekerjaan, yaitu sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, tingkat kuantitas kerja mengacu pada durasi waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja setiap harinya. Aspek ini dapat diukur berdasarkan seberapa cepat masing-masing karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka, tugas yang dilaksanakan, yaitu sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat tanpa adanya kesalahan, tanggung jawab, serta kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan tanpa kesalahan.

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menekankan analisis data numerik atau angka yang dikumpulkan dari

tanggapan responden dan dilakukan dengan menggunakan metode statistik dalam prosesnya (Manao, 2022).

Bambang Prasetyo mengatakan semua objek penelitian, termasuk Individu, binatang, tanaman, fenomena, sikap, serta sebagainya, dianggap sebagai populasi (Berkatillah et al., 2023). Sugiyono mengatakan populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mencapai kesimpulan (Marlius & Sari, 2023). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi untuk diteliti adalah karyawan PT Telkom Akses Witel Jatinegara dengan jumlah 65 karyawan. Sugiyono mengatakan sampel merupakan sebagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh keseluruhan populasi tersebut, dengan kata lain seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sumber data, maka metode tersebut bukan disebut sampel (Wicara, 2022). Berdasarkan populasi yang ada berjumlah 65 karyawan maka peneliti akan mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh yang termasuk kedalam dari bagian *non-probability sampling*. Sugiyono mengatakan metode pengambilan sampel jenuh mengambil dari seluruh populasi sebagai sampel (Wicara, 2022).

### **3. Hasil dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Hasil telah terkumpul kemudian dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai temuan penelitian.

#### **3.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka data tersebut dinyatakan valid, dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dari rumus :  $Df = n-2 = 65-2 = 63$

Keterangan :  $Df = \text{degree of freedom}$ ,  $n = \text{Jumlah sampel, sebanyak } 65 \text{ responden}$ ,  $r \text{ tabel } 63 = 0,244$ .

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Independen dan dependen	Corrected ItemTotal Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
Budaya Organisasi X1.1	0,649	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.2	0,586	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.3	0,476	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.4	0,440	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.5	0,461	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.6	0,413	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.7	0,516	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.8	0,481	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.9	0,509	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.10	0,530	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.11	0,425	0,244	Valid
Budaya Organisasi X1.12	0,459	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.1	0,533	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.2	0,401	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.3	0,510	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.4	0,528	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.5	0,439	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.6	0,427	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.7	0,416	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.8	0,433	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.9	0,412	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.10	0,526	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.11	0,419	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.12	0,498	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.13	0,411	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.14	0,465	0,244	Valid
Motivasi Kerja X2.15	0,441	0,244	Valid
Kinerja Karyawan Y1.1	0,566	0,244	Valid
Kinerja Karyawan Y1.2	0,595	0,244	Valid
Kinerja Karyawan Y1.3	0,556	0,244	Valid
Kinerja Karyawan Y1.4	0,474	0,244	Valid
Kinerja Karyawan Y1.5	0,472	0,244	Valid
Kinerja Karyawan Y1.6	0,450	0,244	Valid
Kinerja Karyawan Y1.7	0,610	0,244	Valid

Variabel Independen dan dependen	Corrected Item Total Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
Kinerja Karyawan Y1.8	0,463	0,244	Valid

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) yang berjumlah 12 item pernyataan, motivasi kerja ( $X_2$ ) yang berjumlah 15 item pernyataan, dan kinerja karyawan (Y) yang berjumlah 8 item pernyataan dapat dikatakan valid dikarenakan nilai  $r_{hitung} > (0,244) r_{tabel}$ .

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,723	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,730	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,620	0,6	Reliabel

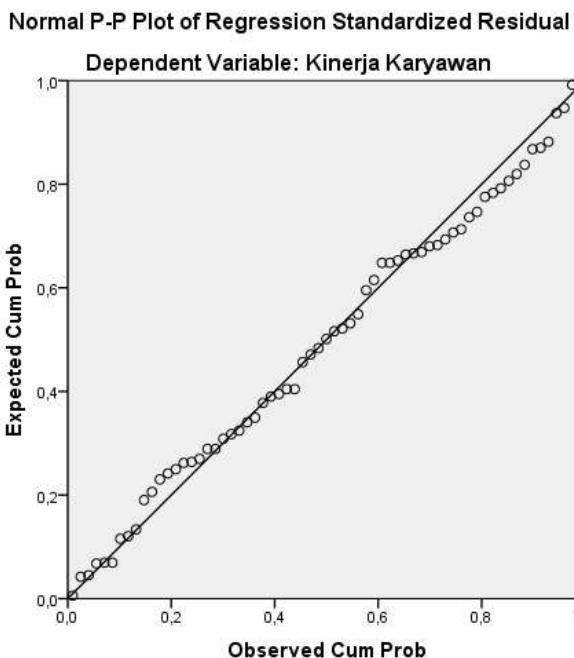
Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,723, Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,730, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,620 mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang artinya pernyataan-pernyataan tersebut dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini bersifat *reliabel*.

### 3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah menentukan apakah data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal sehingga dapat digunakan dalam statistik. Penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal P-plot atau histogram residual dapat digunakan untuk menentukan bahwa data tersebut normal.

#### 1) Metode Grafik



Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)  
Gambar 1. Hasil uji normalitas

Gambar 1 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal, maka data tersebut yang berdistribusi normal. Metode pengujian kedua menggunakan non grafik yaitu melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*.

#### 2) Metode non grafik

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Asymp.Sig (2- tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Tabel 3 menunjukkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak dapat ditolak yang berarti data berdistribusi normal.

### 3.4 Uji Multikolinearitas

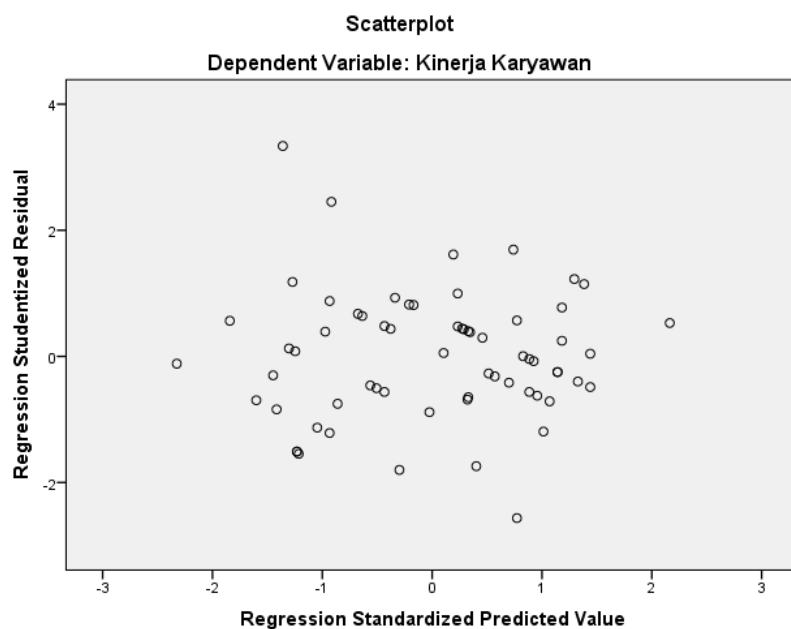
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X1)	0,568	1,761	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,568	1,761	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance*  $X_1, X_2 > 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $X_1, X_2 < 10$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sehingga data baik digunakan dalam model regresi.

### 3.5 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)  
Gambar 2. Scatterplot

Gambar 2 dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan pengujian yang dilakukan untuk penguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	
	B	Std. Error
(Constant)	12,939	3,676
Budaya Organisasi (X1)	0,085	
Motivasi Kerja (X2)	0,281	

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Persamaan regresi pada Tabel 5 adalah  $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$ , maka  $Y = 12,939 + (0,085) X_1 + (0,281) X_2 + 3,676$  dengan keterangan  $Y$  : Kinerja Karyawan,  $a$  : Konstanta,  $X_1$  : Budaya Organisasi,  $X_2$  : Motivasi Kerja,  $b_{1-3}$  : Koefisien Regresi, dan  $e$ : Error Analisis.

Artinya jika nilai Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 12,939.

- Nilai Konstanta (a) = 12,939

Nilai konstanta sebesar 12,939 berarti jika semua variabel independen konstan atau bernilai 0, maka variabel dependen bernilai 12,939.

- Koefisien Budaya Organisasi ( $X_1$ ) = 0,085

Setiap kenaikan 1 satuan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT Telkom Akses Witel Jatinegara sebesar 0,085 satuan, jika nilai ( $X_2$ ) dianggap konstan.

- Koefisien Motivasi Kerja ( $X_2$ ) = 0,281

Setiap kenaikan satu variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) akan memengaruhi variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT Telkom Akses Witel Jatinegara sebesar 0,281 satuan, jika nilai ( $X_1$ ) dianggap konstan.

### 3.7 Uji t (Parsial)

Dalam pengujian ini, uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan df (n-k-1). Rumus t tabel =  $\alpha/2$  ; n-k-1

Keterangan:

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

jadi  $t$  tabel =  $0,05/2$  ;  $65-2-1$

=  $0,025$  ;  $62$  = 1,99897

Tabel 6. Hasil Uji t Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	20,681	3,437		6,017	,000
TOTAL $X_1$	,287	,065	,484	4,394	,000

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Pada Tabel 6 dapat dilihat nilai t hitung sebesar 4,394 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,99897. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,394 > 1,99897$ ) dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Ho1 dtolak dan Ha1 diterima atau secara parsial budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 7. Hasil Uji t Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14,067	3,533		3,982	,000
TOTAL $X_2$	,332	,054	,612	6,148	,000

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Pada Tabel 7 dapat dilihat nilai t hitung sebesar 6,148 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,99897. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,148 > 1,99897$ ) dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Ho1 dtolak dan Ha1 diterima atau secara parsial motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.8 Uji f (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji f)

Model	Sum of Squeres	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	147,198	2	73,599	19,554	,000 <sup>b</sup>
Residual	233,356	62	3,764		
Total	380,554	64			

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 19,554, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,15. Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $19,554 > 3,15$ ) dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima artinya secara simultan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 <sup>a</sup>	,387	,367	1,940

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Tabel 9 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,387 atau 38,7%, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,367 dan 36,7%, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mampu berkontribusi dengan korelasi sedang terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 63,3% didapat dari  $(100\% - 36,7\% = 63,3\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara, secara parsial, variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif, khususnya dalam aspek ketelitian dan fokus pada detail tugas, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung konsentrasi dan evaluasi hasil kerja secara konsisten mampu mendorong karyawan untuk mencapai target dan menghasilkan pekerjaan berkualitas, sehingga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara parsial, variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Telkom Akses Witel Jakarta Timur merasa bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, baik dari segi fisik maupun psikologis, telah tercipta dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kondisi lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja mereka di perusahaan. Secara simultan, variabel independen (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Telkom Akses Witel Jatinegara. Hal ini tercermin dari komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan cermat dan teliti, memastikan hasil pekerjaan sesuai standar sebelum diserahkan, yang menunjukkan adanya dampak positif dari kedua variabel tersebut terhadap kualitas dan efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

## Referensi

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96–102.  
<http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/233>
- Alviolesa, B., Hidayat, R., & Muslimin, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPA Universitas Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 14–27. <https://core.ac.uk/download/pdf/591387258.pdf>
- Berkatillah, A., Baihaqi, A., & Rahman, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3005–3015.  
<https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri/article/view/1323>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asyamar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.  
<https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/348>
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga fungsi retail sales Jawa bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2).  
<https://pdfs.semanticscholar.org/fb2b/d2eb578d0c8e197c1df0959cf20a1c11b65e.pdf>
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wisc Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9.

- <https://www.academia.edu/download/104617122/pdf.pdf>
- Khoirunnisa, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 135–143. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/15923>
- Laras, T., & Eka Susanti, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada Cv. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), 2021. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1477>
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 462–477. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/200>
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 20–35. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/8692>
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. [https://ejurnal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana\\_ekonomi/article/view/5596](https://ejurnal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/view/5596)
- Putra, R. A., & Prianggono, J. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 16. <https://mail.jurnalptik.id/index.php/JIK/article/view/351>
- Safaah, L., & Suparwati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(02). <http://www.ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/2295>
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104–112. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/863>
- Tj, H. W. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. GCM). *Media Bina Ilmiah*, 14(9), 3261–3266. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/823>
- Wicara, G. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 13(4), 405–416.