

Pengaruh Budaya Organisasi, Extrinsic Reward dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Sales

Jessica Angelia¹⁾ Ika Suhartani Darmo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: angeliajessica06@gmail.com

²⁾ Email: ika.darmo@kalbis.ac.id

Abstract: Human resources play a very dominant role in the progress of automotive business companies amid increasingly fierce competition. The performance of employees in organizations leads to the ability of employees to carry out the overall tasks that are the responsibility. This study aims to determine whether there is an influence between Organizational Culture, Extrinsic Reward and Work Loyalty on Employee Performance at PT. Suzuki Indomobil Sales. This study uses a quantitative approach through the distribution of questionnaires to 100 employees of PT. Suzuki Indomobil Sales. Hypothesis test results (t test) indicate that organizational culture variables do not affect employee performance variables. Extrinsic rewards variable has a significant effect on employee performance. Likewise, work loyalty has a significant effect on employee performance variables. Simultaneously the variables of organizational culture, extrinsic reward and work loyalty have significant and significant effects on employee performance. Researchers suggest that PT. Suzuki Indomobil Sales pays more attention to these three factors because they are proven to affect employee performance, especially for organizational culture variables.

Keywords: Organizational Culture, Extrinsic Reward, Work Loyalty, Employee Performance

Abstrak: Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kemajuan perusahaan bisnis otomotif ditengah persaingan semakin ketat. Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Budaya Organisasi, Extrinsic Reward Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Sales. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 100 pegawai PT. Suzuki Indomobil Sales. Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel extrinsic rewards berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara simultan variabel budaya organisasi, extrinsic reward dan loyalitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran peneliti agar PT. Suzuki Indomobil Sales lebih memperhatikan kembali ketiga faktor tersebut karena terbukti mempengaruhi kinerja karyawan, terutama untuk variabel budaya organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Extrinsic Reward, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

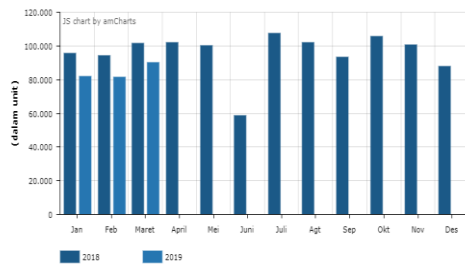
A. Latar Belakang Masalah

Kuartal pertama tahun 2019 tampaknya menjadi awal yang kurang menyenangkan bagi pebisnis di sektor otomotif. Maklum, selama tiga bulan pertama tahun 2019, penjualan mobil

tampak lesu. Pada periode Januari hingga Maret 2019, berdasarkan data dari Asosiasi Industri Otomotif Indonesia (Gaikindo), penjualan mobil masing-masing mencatat penurunan. Pada Januari 2019, penjualan mobil *wholesale* turun 14,5% dibandingkan Januari 2018. Pada bulan berikutnya, penjualan mobil

turun 13,4% lagi. Kemudian, pada Maret 2019, penjualan mobil masih menurun sebesar 11,4% dibandingkan Maret 2018 (Prasetyo, 2019).

Gambar 1 Penjualan Mobil Per Bulan 2018-2019



Sumber : Gaikindo (2019)

Suzuki Indomobil Sales (SIS) optimistis penjualan mobil di semester II akan meroket. Alasannya, tren belanja masyarakat cenderung meningkat di semester II. Selain itu, ada dampak politik yang terkait dengan pemilihan umum yang menurun dan program penjualan seperti diskon yang ditawarkan menjelang akhir tahun. Kepala Riset Pemasaran Pengembangan Merek 4W di PT SIS, Harold Donnel mengatakan bahwa analisis tren pasar tahunan dibagi menjadi dua, yaitu semester pertama dan semester kedua, tren musiman terjadi pada saat lebaran. Dalam lima hingga delapan tahun terakhir, tren penjualan telah meningkat setelah Idul Fitri (semester kedua). Harold juga mengatakan dampak tahun politik akan segera berakhir sehingga masyarakat yang telah mengambil sikap menunggu dan melihat akan menghabiskan uang mereka mengikuti tingkat bunga yang lebih stabil (Maulana, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kemajuan perusahaan bisnis otomotif ditengah persaingan semakin ketat. Ketua Komite Tetap Bidang Industri dan Pemberdayaan Daerah Kadin Indonesia I Made Dana Tangkas mengatakan, industri otomotif dalam negeri membutuhkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang

berkualitas. Untuk memenuhi hal tersebut, perlu dibuat sebuah *learning center* atau akademi khusus otomotif. Made menjelaskan, institut otomotif tersebut nantinya diharapkan tidak hanya mencetak tenaga kerja, tetapi juga menyiapkan kompetensi dan sertifikasinya. Dengan demikian, tenaga kerja di sektor industri otomotif bisa bersaing dengan negara lain, terutama di ASEAN. Melalui institut otomotif ini, diharapkan struktur industri otomotif Indonesia makin kuat dan memiliki daya saing yang mumpuni. Selain itu, Indonesia juga perlu membangun fasilitas testing dan evaluasi untuk industri komponen otomotif. Sehingga, industri komponen bisa langsung mencocokkan produknya dengan kebutuhan industri otomotif nasional. Dengan tersedianya fasilitas tersebut, proses produksi industri otomotif bisa terintegrasi secara penuh di dalam negeri (Alamsyah, 2016).

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi

tanggung. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, misalnya loyalitas kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya budaya organisasi dan *extrinsic rewards*.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dengan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, *Extrinsic Rewards* dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulisan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales?
2. Apakah *extrinsic rewards* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales?
3. Apakah loyalitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales?
4. Apakah budaya organisasi, *extrinsic rewards* dan loyalitas kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales.
2. Untuk menganalisis pengaruh *extrinsic rewards* terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales.
3. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *extrinsic rewards* dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Sales.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dapat di konstruksi sebagai strategi penelitian yang menekankan kuantifikasi dalam pengumpulan data analisis dengan pendekatan deduktif. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Silalahi, 2009:77).

Penggunaan pendekatan kuantitatif ini didasarkan pada penelitian yang akan melihat pengaruh antara variabel budaya organisasi, *extrinsic reward* dan loyalitas kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti berusaha untuk menemukan kebenaran yang berlaku umum untuk topik yang diteliti dengan cara menemukan teori dan hipotesis yang sesuai dengan tema penelitian. Penelitian ini memiliki empat

variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), *Extrinsic Reward* (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Suzuki Indomobil Sales yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah sebagian populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. Teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh (*sensus*), melihat jumlah populasi yang hanya berjumlah 100 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016), *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel ini lebih cocok untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Budaya Organisasi

Kreitner & Kinicki (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kegiatan yang berkaitan dengan berbagai nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara pribadi dan digunakan sebagai panduan oleh suatu kelompok untuk

beradaptasi dengan lingkungan yang beragam.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya
		Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya
		Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada
Keagresifan		Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan
		Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik
Kepribadian		Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan
		Anggota kelompok saling membantu
		Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat
Performa		Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya
		Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna
		Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien
Orientasi lain		Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan
		Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik

Sumber : Dikembangkan oleh penulis (2020)

2. Extrinsic Reward

Wibowo (2013) menyatakan bahwa *extrinsic rewards* yaitu apresiasi eksternal terhadap karya, seperti

pembayaran, promosi, atau jaminan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal yang diberikan kepada kinerja yang diberikan oleh pekerja.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Extrinsic Reward

Variabel	Dimensi	Indikator
Extrinsic Reward	Financial rewards	Gaji dan upah
		Dana pensiun, rawat inap dan liburan
	Non-Financial rewards	Bonus/insentif
Hadiah antar pribadi		
		Promosi

Sumber : Dikembangkan oleh penulis (2020)

3. Loyalitas Kerja

Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi. Loyalitas ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan menjaga organisasi di dalam dan di luar pekerjaan yang orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2013).

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel Loyalitas Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Loyalitas Kerja	Patuhi aturan	Peraturan tertulis
		Peraturan tidak tertulis
	Tanggung jawab di perusahaan	Tanggung jawab atas pekerjaan
		Tanggung jawab atas fasilitas
	Kesediaan untuk bekerja sama	Bersedia bekerja sama dengan rekan lain
		Keinginan tinggi untuk bekerja sama dengan rekan lain
Kepemilikan perusahaan	Loyalitas tinggi terhadap perusahaan	
Hubungan interpersonal	Memiliki rasa tanggung jawab kepada perusahaan	
	Hubungan sosial dengan sesama karyawan	
Cinta untuk pekerjaan	Senang hati melakukan pekerjaan di luar gaji pokok	

Sumber : Dikembangkan oleh penulis (2020)

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan barang atau jasa, informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang penting digunakan dalam mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Tongo, 2014).

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Kerapihan
		Ketelitian
		Tingkat kesalahan
	Kuantitas Kerja	Efisiensi
		Efektivitas
	Tanggung Jawab	Tanggung jawab atas pekerjaan
Tanggung jawab atas sarana dan prasarana		
Kerjasama	Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi	
Inisiatif	Inisiatif melakukan pekerjaan	
	Inisiatif mengatasi masalah dalam pekerjaan	

Sumber : Dikembangkan oleh penulis (2020)

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data survei (*Methods Survey*) yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian. Untuk memperoleh data primer, digunakan 4 (empat) cara perolehan datanya :

- 1) Observasi (Pengamatan Langsung)

Yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung di PT Suzuki Indomobil Sales untuk memperoleh data yang diperlukan.
- 2) Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan berhadapan langsung dengan responden dan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-

pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas sesuai dengan kebutuhan.

- 3) Kuesioner
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan atau menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Penulis memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada karyawan di PT Suzuki Indomobil Sales.
- 4) Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari berbagai teori dan asumsi yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian.

E. Metode Pengujian Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) valid dapat didefinisikan sebagai “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2015:52). Dengan demikian untuk mengukur sesuatu harus dengan alat ukur yang tepat.

Menurut Supardi (2013:45), untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- 2) Jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r maka angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- 3) Nilai tabel r dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$ dan $db = n - 2$

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2015:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Cronbach alpha diatas 0,6 (Imam Ghozali, 2015:45).

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogrov-Smirnov of Fit Test* yang bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa tidak ada yang beda antara dua buah distribusi atau untuk menentukan apakah data dari masing-masing variabel telah terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya, nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*. Semakin tinggi *VIF* mengidentifikasi bahwa multikolinearitas diantara variabel independen semakin tinggi, dimana standar nilai *VIF* adalah 10, multikolinearitas terjadi jika nilai *VIF* melebihi 10. Sedangkan nilai *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Deteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain:

- 1) Jika nilai $Tolerance \leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 10$, maka model regresi dapat dikatakan terjadi gangguan multikolinearitas.
- 2) Jika nilai $Tolerance \geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan *problem autokorelasi*. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Autokorelasi biasanya terjadi pada data runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada seorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya (Imam Ghazali, 2015:68).

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Metode pengujian heteroskedastisitas yang digunakan adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang,

melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji Regresi Linier

Model analisis ini adalah bersifat kuantitatif digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Didalam penelitian ini penulis menggunakan uji regresi linier, yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh dari dua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Variabel dependen
a	=	Konstanta
b_1	=	Koefisien regresi Budaya Organisasi
X_1	=	Variabel independen (Budaya Organisasi)
b_2	=	Koefisien regresi <i>Extrinsic Rewards</i>
X_2	=	Variabel independen (<i>Extrinsic Rewards</i>)
b_3	=	Koefisien regresi Loyalitas Kerja
X_3	=	Variabel independen (Loyalitas Kerja)
e	=	Kesalahan prediksi (<i>error</i>)

4.2 Uji t

Uji t adalah untuk menunjukkan apakah variabel independen secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_a ditolak.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_a diterima.

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (5%), berarti suatu kesimpulan memiliki peluang kesalahan sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

4.3 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada keyakinan tertentu. Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusannya :

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a tidak diterima (tidak terdapat pengaruh)
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima (terdapat pengaruh)

Besarnya F_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi. Tabel distribusi F dicari pada α (α) 5% dengan df_1 (pembilang) = (k-1) dan df_2 (penyebut) = (n-k), dimana n adalah banyaknya observasi (sampel) dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat.

4.4 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen dapat dihitung dengan Koefisien Determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi

variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan, kemudian dikalikan dengan 100%. Perhitungan koefisien determinasi dapat diuraikan dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
- r = koefisien korelasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36781288
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.056
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 $>$ 0,05. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual dalam penelitian ini telah berdistribusi dengan normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Mutlikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya	0.542	1.844
	Organisasi		

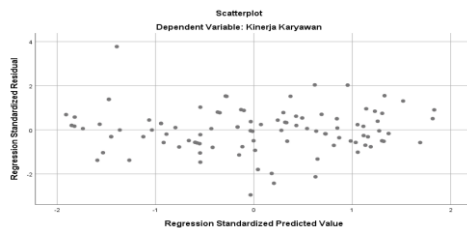
Extrinsic Rewards	0.471	2.123
Loyalitas Kerja	0.511	1.957

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 25

Dari output diatas, dapat dilihat bahwa ketiga variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, yaitu variabel Budaya Organisasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,542 dan nilai *VIF* sebesar 1,844. Variabel *Extrinsic Rewards* dengan nilai *tolerance* sebesar 0,471 dan *VIF* sebesar 2,123. Dan variabel Loyalitas Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,511 dan nilai *VIF* sebesar 1,957. Sehingga dapat ditarik kesimpulan antara variabel bebas yang terdapat dalam model menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedatisitas
Gambar 2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedatisitas



Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 25

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedatisitas didalam model regresi ini.

D. Uji Regresi Linier
Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a	
Model	Unstandardized Coefficients B
1 (Constant)	10.990
Budaya Organisasi	0.087
Extrinsic Rewards	0.222

Loyalitas Kerja	0.437
-----------------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh nilai a sebesar 10,990; b₁ sebesar 0,087; b₂ sebesar 0,222 dan b₃ sebesar 0,437. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y (KK) = 10,990 + 0,087 BO + 0,222 ER + 0,437 LK + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Koefisien konstanta sebesar 10,990; artinya jika variable Budaya Organisasi (X1), *Extrinsic Rewards* (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 10,990.
- 2) Koefisien regresi variable Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,087; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan Budaya Organisasi (X1) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,087.
- 3) Koefisien regresi variable *Extrinsic Rewards* (X2) sebesar 0,222; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan *Extrinsic Rewards* (X2) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,222.
- 4) Koefisien regresi variable Loyalitas Kerja (X3) sebesar 0,437; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan Loyalitas Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,437.

signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

E. Uji t

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1		
(Constant)	4.238	0.000
Budaya Organisasi	1.320	0.190
Extrinsic Rewards	3.475	0.001
Loyalitas Kerja	5.315	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 25

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t_{(\alpha/2)(n-k-1)} \\
 &= t_{(0,05/2)(100-2-1)} \\
 &= t_{(0,025)(96)} \\
 &= 1,985
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Budaya Organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,190 yang artinya lebih besar dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar $1,320 < t_{\text{tabel}}$ 1,985 sehingga $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H1 ditolak, yang artinya secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Variabel *Extrinsic Rewards* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar $3,475 > t_{\text{tabel}}$ 1,985 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H2 diterima, yang artinya secara parsial *Extrinsic Rewards* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Variabel Loyalitas Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar $5,315 > t_{\text{tabel}}$ 1,985 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H3 diterima, yang artinya secara parsial Loyalitas Kerja berpengaruh

F. Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1		
Regression	53.787	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Budaya Organisasi, Extrinsic Rewards

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 25

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F_{\text{tabel}(k-1)(n-k)} \\
 &= F_{(4-1)(100-4)} \\
 &= F_{(3)(96)} \\
 &= 2,70
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.21, maka dapat diketahui besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan F_{hitung} sebesar $53,787 > F_{\text{tabel}}$ 2,70; maka artinya bahwa Budaya Organisasi, *Extrinsic Rewards* dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

G. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R Square	Adjusted R Square
1	0.627	0.615

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Budaya Organisasi, Extrinsic Rewards

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 25

Dari hasil pengolahan koefisien determinasi Adjusted R Square = 0,615; artinya Budaya Organisasi, *Extrinsic Rewards* dan Loyalitas Kerja mampu menjelaskan variasi dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 61,5%. Sedangkan sisanya sebesar 38,5%

mampu dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan serta pengujian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel *Extrinsic Rewards* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Budaya Organisasi, *Extrinsic Rewards* dan Loyalitas Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alamsyah, I. (2016). *Industri Otomotif Butuh Pengembangan SDM*. Retrieved 2020, from [Republika.co.id](https://republika.co.id): <https://republika.co.id/berita/koran/news-update/16/05/02/o6jfg348-industri-otomotif-butuh-pengembangan-sdm>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavioral, Ed-5*. Boston: McGraw-Hill.
- Maulana, A. (2019). *Menatap Optimisme Penjualan Sektor Otomotif di Paruh Kedua 2019*. Retrieved 2020, from [AYOBANDUNG.COM](https://www.ayobandung.com): <https://www.ayobandung.com/read/2019/07/20/58283/menatap-optimisme-penjualan-sektor-otomotif-di-paruh-kedua-2019>
- Prasetyo, H. (2019). *Pasar Otomotif Melambat, Kompetisi Bakal Semakin Ketat*. Retrieved 2020, from [Business Insight](https://insight.kontan.co.id):

<https://insight.kontan.co.id/news/pasar-otomotif-melambat-kompetisi-bakal-semakin-ketat>

Tongo, Y. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2, No. 4.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.