

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BAYTUL IKHTIAR DI KOTA BOGOR

Fajar Dwi Saputra¹, Bonar Frans Sihite²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: dsafajar42@gmail.com¹, bonarfranss@gmail.com²

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and organizational culture on the performance of KSPPS Baytul Ikhtiar employees in Bogor City partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method, using questionnaire data collection techniques, primary and secondary data using non-probability sampling techniques with saturated sampling techniques. The results of this research were that all questionnaire items were declared valid by obtaining a calculated r value $>$ r table (0.227) and a reliable level for the Work Motivation variable (X1) 0.945, Organizational Culture (X2) 0.878, Employee Performance (Y) 0.931 which has a Cronbatch Alpha value greater than 0.600. And the results of this research show that work motivation has a significant positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.512 + 0.656 (X1)$, the correlation coefficient value is 0.734, meaning that the two variables have a strong relationship with a determination coefficient of 53.9% and hypothesis testing is obtained. t count $>$ t table ($9,240 > 1,666$). Organizational culture has a significant positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 23.694 + 0.419 (X2)$, the correlation coefficient value is 0.464, meaning that the two variables have a moderate relationship with a coefficient of determination of 21.5% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table ($4,470 > 1,666$). Work Motivation and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 16.160 + 0.530(X1) + 0.075(X2)$, the correlation coefficient value is 0.544, meaning that the independent variable and the dependent variable have a moderate level of relationship with a coefficient of determination of 54.4% while the remaining 45.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count $>$ F table or ($42.916 > 3.120$) thus H_0 was rejected and H_a was accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between Work Motivation and Organizational Culture on the Performance of KSPPS Baytul Ikhtiar Employees in Bogor City.

Keywords : *Work Motivation, Organisational Culture, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data kuesioner, data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan sampel non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah semua item kuesioner dinyatakan valid dengan diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,227) dan tingkat reliabel untuk variabel Motivasi Kerja (X1) 0,945, Budaya Organisasi (X2) 0,878, Kinerja Karyawan (Y) 0,931 dimana memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600. Dan hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,512 + 0,656 (X1)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 53,9% dan uji hipotesis di peroleh t hitung $>$ t tabel ($9,240 > 1,666$). Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,694 + 0,419 (X2)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,464

artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5% dan uji hipotesis di peroleh t hitung > t tabel ($4,470 > 1,666$). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,160 + 0,530(X1) + 0,075(X2)$, nilai koefisien korelasi 0,544 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau ($42,916 > 3,120$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

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

1. PENDAHULUAN

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baytul Ikhtiar yang bergerak di bidang jasa keuangan mikro syariah. Di era sekarang ini, persaingan dalam dunia jasa keuangan bukan menjadi suatu hal baru untuk di perbincangkan. Kemudahan-kemudahan dalam hal mempromosikan produk. Banyak pemikiran-pemikiran baru yang tercetus untuk memenangkan persaingan,

Setiap jasa keuangan mikro syariah berupaya untuk menjadi yang paling unggul dengan menciptakan pelayanan mutu terbaik kepada nasabah dan jenis-jenis produk lainnya yang disediakan oleh Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baytul Ikhtiar, semua itu dilakukan untuk menarik nasabah agar memakai jasa yang ditawarkan oleh koperasi. KSPPS Baytul Ikhtiar memberikan peran penting untuk melayani masyarakat menengah kebawah dalam membangun kapasitas sosial dan ekonomi keluarga berpenghasilan rendah. Jenis produk yang disediakan KSPPS Baytul Ikhtiar adalah pinjaman, tabungan sukarela, tabungan berencana, dan pembiayaan ikhtiar.

Apabila dilihat dari komponen kinerja karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan. Permasalahan pertama terkait kedisiplinan karyawan dimana sikap dan perilaku karyawan belum mematuhi aturan dan kebijakan yang mengakibatkan menurunnya kedisiplinan di perusahaan tersebut, sedangkan permasalahan yang kedua terkait kerjasama tim yang mana masih kurangnya komunikasi antar tim, tidak saling percaya satu sama lain serta masalah interpersonal. Selanjutnya permasalahan ketiga terkait kualitas

kerja yang mana masih kurangnya pemberian apresiasi terhadap pencapaian karyawan yang mengakibatkan menurunnya kualitas kerja. Yang keempat terkait tanggung jawab terjadi akibat kurangnya komunikasi, kurangnya pengawasan, atau bahkan ketidakjelasan dalam struktur organisasi. Selanjutnya permasalahan terakhir terkait dengan kemampuan komunikasi karyawan yang masih kurang baik dalam menyampaikan dan menerima informasi, gagasan, perasaan, atau pesan secara efektif.

Data kinerja karyawan di atas dapat dilihat bahwa komponen kinerja karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan, pada tahun 2020 presentase kinerja karyawan sebesar 90,9%, kemudian pada tahun 2021 kinerja karyawan menurun dengan presentase sebesar 89,8%, dan pada tahun 2022 presentase kinerja karyawan masih mengalami penurunan yaitu sebesar 86,8%. Hal ini menjadi persoalan yang serius bagi perusahaan karena jika presentase kinerja semakin menurun, dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor motivasi kerja dan budaya organisasi.

Hasil pra survey dari budaya organisasi dengan penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan, menunjukkan bahwa masih adanya karyawan memberikan jawaban “tidak” yang artinya bahwa budaya organisasi masih kurang baik, yang mana hal tersebut disebabkan oleh kurangnya perhatian dari perusahaan kepada karyawan.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dari tabel analisis di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan

yang memiliki motivasi untuk bekerja karena ada keinginan untuk tercapainya kebutuhan fisiologis sebesar 55% sisanya 45% belum tercapai akan kebutuhan fisiologisnya, karyawan yang terdorong untuk memenuhi kebutuhan rasa aman sebesar 65%, 35% belum mempunyai rasa aman. Kebutuhan sosial sebesar 60%, 40% masih belum terpenuhi akan kebutuhan sosialnya. Untuk kebutuhan penghargaan sebesar 45% yang belum terpenuhi sebesar 55%, dan kebutuhan aktualisasi diri sama sudah mencapai 50%, sisanya 50% belum tercapai.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berikut adalah penelitian terdahulu yang akan dijadikan sebagai referensi pada penelitian ini:

Isnaini Munawirsyah (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hasil menunjukkan bahwa $Y = 0,708 + 0,525 X_1 + 0,354 X_2$ Pengaruh antara motivasi dan kinerja diperoleh angka t hitung (6,631) > t tabel (1,987). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Rizal Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar (2019). Dengan judul Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa $Y = 0,5310 + 0,3380 X_1 + 0,1540 X_2 + 0,2260 X_3$ Terdapat pengaruh positif secara parsial dan secara simultan budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

A. Rafiq (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. Hasil menunjukkan bahwa $Y = 7,770 + 0,268 (X_1) + 0,378 (X_2)$ Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai kinerja sebesar 54,2%

Kerangka Berfikir

Sugiyono (2019:95) berpendapat bahwa "Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti". Jadi secara teoritis hubungan antar variabel independent dan dependen. Sedangkan menurut suriasumantri dalam Sugiyono (2017:60) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tersebut, penulis membuat model penelitian dengan variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kerangka berfikir sebagai berikut:



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Sugiono (2016:64) menyatakan bahwa "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul". Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel - variabel di dalam masalah penelitian.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

H_{o2} : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021:44) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih".

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di KSPPS Baytul Ikhtiar, yang terletak di Komplek Pertanian, Jl. Siaga No.25, RT.02/RW.10, Loji, Kec. Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat 16117 dengan alamat website <https://www.baytulikhtiar.com/>

Penelitian dilaksanakan kurang lebih selama tujuh bulan dan dilakukan secara bertahap mulai dari bulan September 2023 sampai dengan Maret 2024 untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor sebanyak 75 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh adalah suatu teknik penelitian sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan

wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan. Metode pengumpulan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik Analisa Data

Sugiyono (2020:147) berpendapat "Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang atau 60%, sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 30 orang atau 40%.

Responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 33 orang atau 44%, yang berusia 26-30 tahun sebanyak 29 orang atau 38,7%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau 17,3%.

Responden yang memiliki latar pendidikan SMA/SMK sebanyak 49 orang atau 65,3%, yang berpendidikan Diploma sebanyak 3 atau 4%, dan yang berpendidikan sarjana sebanyak 23 atau 30,7%.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel I. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa bahwa gaji saya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari seperti makanan dan tempat tinggal	0,712	0,227	Valid
2	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung kesejahteraan fisik saya	0,828	0,227	Valid
3	Saya merasa aman dalam pekerjaan saya saat ini dan tidak khawatir akan kehilangan pekerjaan	0,847	0,227	Valid

4	Tempat kerja saya menyediakan fasilitas dan kebijakan yang menjaga keselamatan saya	0,828	0,227	Valid
5	Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan-rekan kerja saya	0,808	0,227	Valid
6	Saya merasa dihargai dan diterima sebagai bagian dari tim di tempat kerja	0,830	0,227	Valid
7	Saya menerima penghargaan yang sesuai dari atasan saya atas hasil kerja saya	0,870	0,227	Valid
8	Saya merasa dihormati dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja	0,805	0,227	Valid
9	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dan menggunakan seluruh potensi saya di tempat kerja	0,841	0,227	Valid
10	Pekerjaan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk mengeksplorasi kreativitas dan inovasi	0,816	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel II. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan, dan saya selalu menaati aturan-aturan yang ada	0,545	0,227	Valid
2	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan	0,653	0,227	Valid
3	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan	0,723	0,227	Valid

4	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik	0,795	0,227	Valid
5	Saya dan rekan-rekan saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa	0,743	0,227	Valid
6	Saya dan rekan-rekan sangat menghargai, menghormati, dan melayani pelanggan dengan baik	0,742	0,227	Valid
7	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan tugas	0,809	0,227	Valid
8	Saya selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna, serta selalu bekerja dengan efektif dan efisien	0,707	0,227	Valid
9	Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan masing-masing dapat disinergikan	0,609	0,227	Valid
10	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu kami selesaikan dengan baik	0,588	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel III. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	0,847	0,227	Valid
2	Target yang saya buat/ terima, sangat menantang namun realistis	0,811	0,227	Valid
3	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	0,798	0,227	Valid
4	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-	0,842	0,227	Valid

	prosedur yang ada			
5	Pelanggan internal/ eksternal puas atas kualitas yang saya hasilkan	0,791	0,227	Valid
6	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	0,796	0,227	Valid
7	Pelanggan internal/ eksternal puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu	0,747	0,227	Valid
8	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	0,630	0,227	Valid
9	Proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar	0,836	0,227	Valid
10	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	0,790	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Realibilitas

Tabel IV. Hasil Uji Reliabilitas Variabel independent dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0,945	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,878	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pengujian dari tabel diatas, menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing- masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel V. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	75
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.66764203
Most Extreme	Absolute	.085
Differences	Positive	.048
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
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: Data primer diolah, 2024

Demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah dikatakan normal karena di atas 0,050. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$.

Uji Multikolinearitas

Tabel VI. Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Variabel	Colinerity statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,694	1,441
Budaya Organisasi (X2)	0,694	1,441

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai tolerance variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,694 dan Budaya Organisasi sebesar 0,694 dimana kedua nilai tersebut diatas kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1,441 dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 1,441 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel VII. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.151	2.059		4.444	.000
	Motivasi	-.069	.052	-.180	-1.341	.184
	Budaya	-.063	.063	-.135	-1.003	.319

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, Glejser Test Model pada variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai probability dignifikansi (Sig.) sebesar 0,184, dan variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai probability dignifikansi (Sig.) sebesar 0,319. Dimana

keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 dengan demikian regresi model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel VIII. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	16.160	2.821		5.729	.000
	Motivasi	.530	.074	.688	7.205	.000
	Budaya	.075	.086	.083	.866	.000

Sumber: Data primer diolah,2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.160 + 0.530(X1) + 0.075(X2)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,160, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sama dengan nol, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,160.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,530 bernilai positif, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan satu nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,530 atau 53%. Motivasi Kerja (X1) relatif lebih besar pengaruhnya dibanding Budaya Organisasi (X2).
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 0,075 bernilai positif, artinya jika variabel Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan satu nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,075 atau 7,5%. Budaya Organisasi (X2) relatif lebih kecil pengaruhnya dibanding Motivasi Kerja (X1).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel IX. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.737 ^a	.544	.531	4.73203

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.737 ^a	.544	.531	4.73203

Sumber: Data primer diolah,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,544, berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,400-0,599” artinya Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (r2)

Tabel X. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.531	4.73203

Sumber: Data primer diolah,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,544 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t

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

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.512	2.345		7.467	.000
	Motivasi	.565	.061	.734	9.240	.000

Sumber: Data primer diolah,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,240

> 1,666). Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < sig. 0,05 atau ($0,00 < 0,05$), dengan demikian maka H_01 di tolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.649		6.922	.000
	Budaya	.419	.094	.464	.000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,470 > 1,666). Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < sig. 0,05 atau ($0,00 < 0,05$), dengan demikian maka H_02 di tolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Uji f

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1921.957	2	960.979	42.916	.000 ^b
	Residual	1612.229	72	22.392		
	Total	3534.187	74			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42,916 > 3,124), hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima,

hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai regresi sederhana $Y=17,512 + 0,565 (X1)$, nilai korelasinya sebesar 0,734 dimana angka tersebut berada pada interval antara 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,539 atau 53,9%. Adapun uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,240 > 1,666) dan di perkuat dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai regresi sederhana $Y=23,649 + 0,419 (X2)$, nilai korelasinya sebesar 0,464 dimana angka tersebut berada pada interval antara 0,400- 0,599 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,215 atau 21,5%. Adapun uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (4,470 > 1,666) dan di perkuat dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi berganda $Y=16,160 + 0,530 (X1) + 0,075 (X2)$, koefesien korelasinya sebesar 0,737 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 0,544 atau 54,4%. Adapun uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (42,916 > 3,120) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor”. maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.
- b. Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor
- c. Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 100-109.
- [3] Arikunto, S., (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- [4] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibun, D. H. M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Nuryadi., Astuti, T., & Utami, E. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku media.
- [8] Roni, A. A., (2020). *Pengantar Bisnis*. Malang: AE Publishing Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- [10] Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22160>
- [11] Juhji., Wawan, W., Eneng, M., & Nana, S. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. Vol. 1, No. 2, Desember 2020, pp. 111-124
- [12] Julidawati, H., Novianti, N., Kalsum, U., & Marsidin, S. (2022). Meningkatkan Kinerja Individu dalam Melaksanakan Fungsi dan Tugas. 6, 12780–12784.
- [13] Kusumawati, A., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 268–277. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i2.98>
- [14] Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>
- [15] Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa. 2(April). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index> PENGARUH
- [16] Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi ,Kualitas SDM , Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2).
- [17] Permata, N. I., (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sumbermulia Hasilguna Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*. Vol.2, No.8 e-ISSN: 3025-7859. Hal 610-617 DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2345>

- [18] Ramli, M. A., Hamzah, N., & Hasbi, A. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1). [http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms](http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms)
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [21] Yunanti, S., Amelia, R. W., & Nofiana, L. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 6(3), 2552-2559.