

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT SEVIAM PENFUI KUPANG

*The influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at the Serviam Penfui Kupang Kredit Cooperative*

Epa T. Banunaek<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>  
<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [epabnk@gmail.com](mailto:epabnk@gmail.com), <sup>b)</sup> [tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [clarcemaak@staf.undana.ac.id](mailto:clarcemaak@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [rollandfanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:rollandfanggidae@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu cara pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berada pada kriteria penilaian sangat tinggi, variabel motivasi kerja berada pada kriteria penilaian sangat tinggi dan variabel kinerja karyawan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang relatif kuat.

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

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Sutrisno, 2017:3). SDM memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Peranan penting dari SDM adalah penciptaan nilai bagi organisasi dimana mereka bekerja. Nilai yang diwujudkan SDM berlandaskan pada asumsi dasar yang telah mereka sepakati sebelum mereka menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013:74). Setiap organisasi memiliki tujuan yang digunakan sebagai suatu landasan yang membuat karyawan berlomba-lomba untuk saling meningkatkan diri mereka melalui kemampuan yang dimiliki. Peningkatan diri karyawan yang mengarah ke lebih baik akan membuat karyawan lebih produktif didalam melaksanakan tanggung jawab mereka (Prawirosentono, 2011:121). Suatu organisasi ingin berkembang dengan pesat maka organisasi tersebut harus memiliki SDM yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019:184). Kinerja menjadi perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor dalam bekerja untuk mencapai kinerja, yaitu kompetensi Individu, manajemen yang baik dan dukungan budaya organisasi (Simanjuntak, 2015:10).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2017). Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan kebijakan organisasi yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka karyawan akan bekerja secara individu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai (Bangun, 2012). Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang optimal dan profesional (Sutrisno, 2016). Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi kerja yang baik, yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maupun antara karyawan dengan sesama rekan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, karena motivasi kerja karyawan sangat mendorong semangat kerja karyawan. kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh dukungan manajemen yang baik berupa keteladanan perilaku dari pimpinan dan motivasi Simanjuntak (2015:10).

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. motivasi

merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya (Maslow, 2010:79). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi kerja bagi karyawan akan mempengaruhi dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hampir semua orang yang berkerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan yang terbaik dari yang telah ditetapkan dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah (Noor, 2013). Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak tingkatan, maka kinerjanya juga rendah.

Koperasi sebagai salah satu badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Dalam kegiatannya koperasi menghimpun dana dari anggota dalam bentuk simpan wajib dan simpan pokok serta disalurkan untuk kesejahteraan anggota dan membangun tata perekonomian nasional. Adapun Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang adalah koperasi yang bergerak dibidang usaha simpan pinjam dan juga yang membantu dipermodalan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkatan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Mathis & Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai & Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi Kasmir (2019:184) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

### **Budaya Organisasi**

Setiap individu memiliki kepribadian, begitu pula dengan organisasi. Sifat-sifat yang tetap dan relatif tidak dapat diubah dapat membantu kita dalam memperkirakan sikap dan perilaku mereka. Begitu hal nya dengan organisasi yang juga memiliki karakteristik yang terlihat dari

sikap-sikap yang dicerminkan dari para anggotanya. Budaya organisasi memiliki makna yang sangat luas. Menurut Luthans (Lako, 2004:29), “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”. Budaya organisasi menurut Robbins (2006) adalah sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi inilah yang bisa diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan, pengikut atau setiap anggota pada organisasi. Motivasi merupakan persoalan yang berkaitan dengan bagaimana caranya mendorong gairah seseorang agar mau berkerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sangat dibutuhkan di sebuah organisasi karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dalam sebuah organisasi dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Maslow, 2010). Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua atau lebih.

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme* (data konkret), yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat analisis berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data Kualitatif adalah data yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya pun lebih bersifat seni (kurang terpolah) dan data yang dihasilkan dari penelitian ini pun lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Yang termaksud dalam data kualitatif dalam penelitian ini yaitu, gambaran umum tentang perusahaan dan sejarah berdirinya Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang Sedangkan data kuantitatif merupakan

data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik. Yang dimaksud dalam data kuantitatif yaitu, jumlah karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang

### Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Menurut (Sugiyono, 2014) kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, untuk diisi oleh responden. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung dilapangan dengan mengamati segala aktivitas para karyawan diobjek penelitian. Wawancara merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data pada objek penelitian dengan melakukan tanya jawab secara langsung (Face to face) maupun tidak langsung (menggunakan telepon) dan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Sedangkan dokumentasi menurut (Sugiyono, 2017) merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumntasi, tulian angka dan gambar, yaang berupa laporan serta dengan gambar yang dapat mendukung penelitian.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yaitu uji T dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model |                   | Unstandardized<br>Coefficients | Std.<br>Error | Standardized<br>Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|-------------------|--------------------------------|---------------|------------------------------|-------|-------|
|       |                   | B                              |               | Beta                         |       |       |
| 1     | (Constant)        | 0.849                          | 4.513         |                              | 0,188 | 0.852 |
|       | Budaya Organisasi | 0.202                          | 0.107         | 0.288                        | 1.891 | 0.009 |
|       | Motivasi Kerja    | 0.658                          | 0.160         | 0.626                        | 4.199 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0.849 + 0.202 X_1 + 0.658 X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0.849 menyatakan bahwa apabila variabel budaya organisasi, motivasi kerja konstan maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 0.849.

2. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0.202 pada variabel terhadap hubungan positif terhadap budaya organisasi. Hal ini menunjukkan setiap terjadi kenaikan 1 satuan dari budaya organisasi, maka terjadi kenaikan 0.202 satuan pada kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.658 terhadap hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan setiap terjadi kenaikan 1 satuan dari motivasi kerja, maka terjadi kenaikan 0.440 satuan pada kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 2.**  
Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .870 <sup>a</sup> | 0,757    | 0,739             | 1,83078                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer diolah (2024)*

Berdasarkan pada Tabel 2. hasil analisis determinasi  $R^2$  menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,739. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1) Budaya organisasi dan Motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja karyawan sebesar 73,9 % dan sisanya sebesar 26,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,739 yang lebih mendekati 1 memengaruhi bahwa kontribusi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang relatif kuat.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (lingkungan kerja dan pelatihan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) secara terpisah atau parsial, lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis Statistik

H<sub>0</sub> : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

H<sub>a</sub> : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

- b. Pengambilan keputusan

Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , dan signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Kupang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

b. Pengambilan keputusan

Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , dan signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Anova, Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013). Pengujian tersebut dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic V25, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 281.369        | 2  | 140.685     | 41.973 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 90.498         | 27 | 3.352       |        |                   |
| Total        | 371.867        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistic

$H_0$  : Budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

$H_a$  : Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

2. Pengambilan keputusan

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , dan signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang.

### **Analisis Deskriptif**

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi subjek penelitian yaitu Budaya Organisasi sebagai variabel independen (X1), variabel Motivasi Kerja sebagai variabel independen (X2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang dengan jumlah responden 30 karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi di Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan sangat tinggi. Dengan demikian diketahui bahwa budaya organisasi pada Koperasi Kredit Serviam Penfui Kupang sudah sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji variabel penelitian yang diperoleh dari uji secara parsial, menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi kredit serviam kupang. Nilai signifikan dari uji pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  dan nilai thitung untuk budaya organisasi adalah  $1,891 > \text{ttabel } 1,701$ . Hasilnya dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa ketika Budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Dari hasil penelitian ini juga terbukti bahwa menerima H1 yang artinya Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menolak H0 yang artinya Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji variabel penelitian yang diperoleh secara parsial, menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasilnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa menerima H2 yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menolak H0 yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kopdit serviam penfui Kupang. Hasil uji simultan atau uji-F ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (Budaya organisasi dan Motivasi kerja) secara simultan atau secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kotter dan Heskett (1992:9) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan.



## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Budaya organisasi (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam di Kota Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam di Kota Kupang.
4. Secara simultan Budaya organisasi, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam di Kota Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Kredit Serviam di Kota Kupang relatif kuat.

### **Saran**

1. Bagi Karyawan Koperasi Kredit Serviam di Kota Kupang  
Diharapkan koperasi kredit serviam kupang dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu lebih memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan dikarenakan budaya organisasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai Budaya organisasi, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan agar dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lainnya, seperti kemampuan dan ketrampilan, sikap dan kepribadian, kepemimpinan dan imbalan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2012). Metode Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Benardin, H & Joyce, E. (2000). Human Resource Management. Alih Bahasa
- Ghozali, Imam, (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 19.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh.
- Mathis, L, & Jackson, H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Kedua.
- Prawirosentono, Suyadi. (2011). Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFE.

- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella. (2009). Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. (2002). Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima Diterjemahkan oleh: Halida dan Sartika. Erlangga, Jakarta. Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. Jurnal Entrepreneur dan Majemen Sains. 1(2)216-221.
- Siagian, Sondang. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Simanjuntak, Payaman. (2015). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Tulun, Wihelmus (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Kupang: UPT Perpustakaan Undana.