
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN SASMITA JAYA STAF UNIVERSITAS PAMULANG TANGERANG SELATAN

¹M. Hilman Zainuri, ²Sri Rahayu, ³Soffi Soffiatun

¹Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang, Jawa Barat, Indonesia,
dosen02564@unpam.ac.id

²Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang, Jawa Barat, Indonesia,
dose02414@unpam.ac.id

³Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang, Jawa Barat, Indonesia,
dosen00762@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menguji apakah Budaya Organisasi, dan Motivasi, memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Variabel yang diteliti adalah: (1) Variabel Independen: Budaya Organisasi dan Motivasi (2) Variabel Dependen: Kinerja. Responden penelitian terdiri karyawan pada Yayasan Sasmita Jaya Universitas Pamulang Tangerang Selatan. yang disebarakan berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan Pengolahan data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier dan uji korelasi melalui program *Statistical Package for The Social Science* (SPSS). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 12,972 pada $df = 100 - 2 = 98$ dengan nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa motivasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9,628 pada $df = 100 - 2 = 98$ dengan nilai t tabel 1.984 dan nilai signifikan yg dimiliki lebih kecil dari alpha 0,05. Jadi, pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan, berdasarkan nilai F hitung sebesar 91,115 dengan nilai F tabel 2.776 dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05. Dan besarnya pengaruh dari variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 64,5 % sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja



Abstract

This study examines whether Organizational Culture and Motivation have an influence on Employee Performance, the variables studied are: (1) Independent Variable: Organizational Culture and Motivation (2) Dependent Variable: Performance. The respondents of the study consisted of employees at the Sasmita Jaya Foundation, Pamulang University, South Tangerang, which was distributed in the form of a questionnaire. This study uses a Quantitative method and Data Processing uses validity testing, reliability testing, classical assumption testing, linear regression testing and correlation testing through the Statistical Package for The Social Science (SPSS) program. The influence of organizational culture on employee performance statistically shows significant results, this is indicated by the calculated t value of 12.972 at $df = 100 - 2 = 98$ with a t table value of 1.984 and a significant value smaller than alpha 0.05. Thus the hypothesis states that motivation and motivation on employee performance statistically show significant results, this is indicated by the calculated t value of 9.628 at $df = 100 - 2 = 98$ with a t table value of 1.984 and a significant value smaller than alpha 0.05. So, the influence of organizational culture and motivation together on employee performance statistically shows significant results, based on the calculated F value of 91.115 with an F table value of 2.776 and a significant value smaller than alpha 0.05. And the magnitude of the influence of the variables of organizational culture and motivation on employee performance is 64.5% while the remaining 35.5% is influenced by other variables.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, and Performance.*

*✉ Corresponding author:

Sri Rahayu
dose02414@unpam.ac.id

Article History:

Received March 21, 2025

Revised May 31, 2025

Accepted Jun 12, 2025

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya suatu bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar Sumber Daya Alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal dapat mencapai target pembangunan bangsa dan negara di bidang pendidikan dapat dicapai dengan baik. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Perguruan Tinggi sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah mahasiswa, kurikulum, bahan ajar, dosen, karyawan, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana dan prasarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus dapat berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Dalam konsep pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan dengan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga pendidikan yang bersangkutan sehingga lebih tepatnya dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga Perguruan Tinggi harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Karyawan merupakan salah satu SDM yang berada di lingkungan Perguruan Tinggi. Kinerja karyawan di Perguruan Tinggi mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan Perguruan Tinggi. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja karyawan akan dirasakan oleh mahasiswa atau orang tua mahasiswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20% sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja karyawan tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Karyawan harus benar-benar kompeten di bidangnya masing-masing dan karyawan juga harus mampu mengabdikan dirinya secara optimal. Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor internal.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan analisis Regresi berganda instrumen penelitian yang dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini, apakah telah memenuhi syarat-syarat sebagai alat ukur yang baik atau tidak baik. Pada instrumen tersebut dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi beberapa sifat yaitu: (1) *valid* (tepat); (2) *reliabel* (terandal). Apabila pada instrumen tersebut tidak diketemukan dua hal tersebut, maka instrumen tersebut tidak layak digunakan dalam penelitian ini. Indikator yang ada dengan menggunakan skala likert. Setelah dilakukan pengisian instrumen peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dari jumlah populasi sebanyak 100 orang, maka yang diambil sebagai sampel staf Universitas Pamulang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang di olah dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel hasil uji normalitas

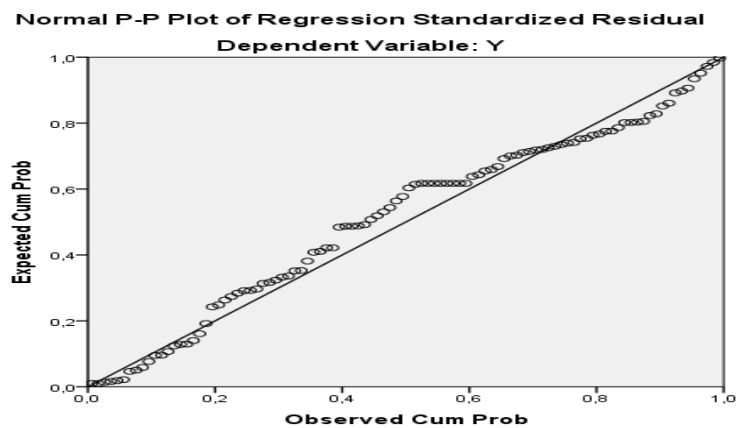
Tabel 1: Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 1.36139111
Most Extreme Differences	Absolute .088
	Positive .088
	Negative -.068
Kolmogorov-Smirnov Z	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)	.056 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikannya adalah $\alpha = 0,056$, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Grafik Hasil Uji Normalitas

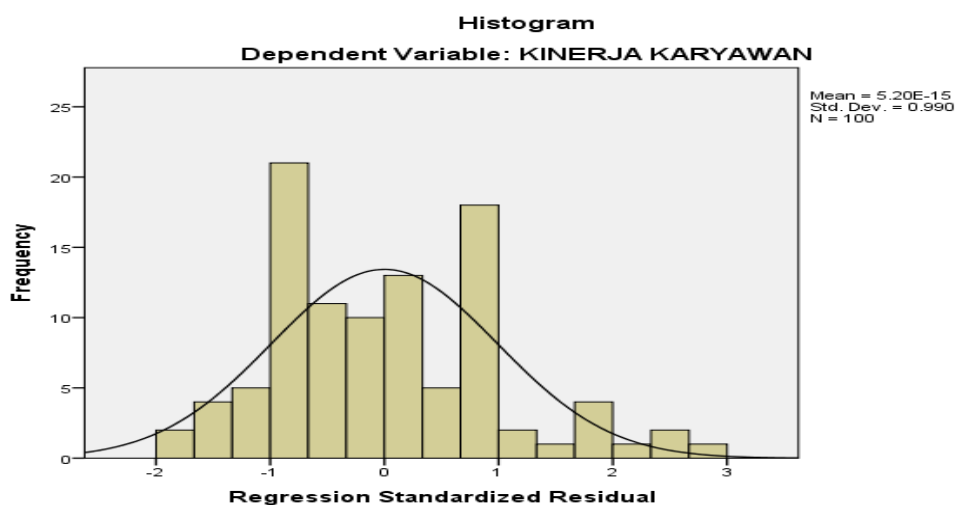


Gambar 1: Grafik hasil uji normalitas

Sumber Data: *Output SPSS 22*

Berdasarkan gambar diatas Normal P-Plot memeperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data dapat dikatakan normal.

3) Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas



Gambar 2: Histogram Uji Normalitas Data

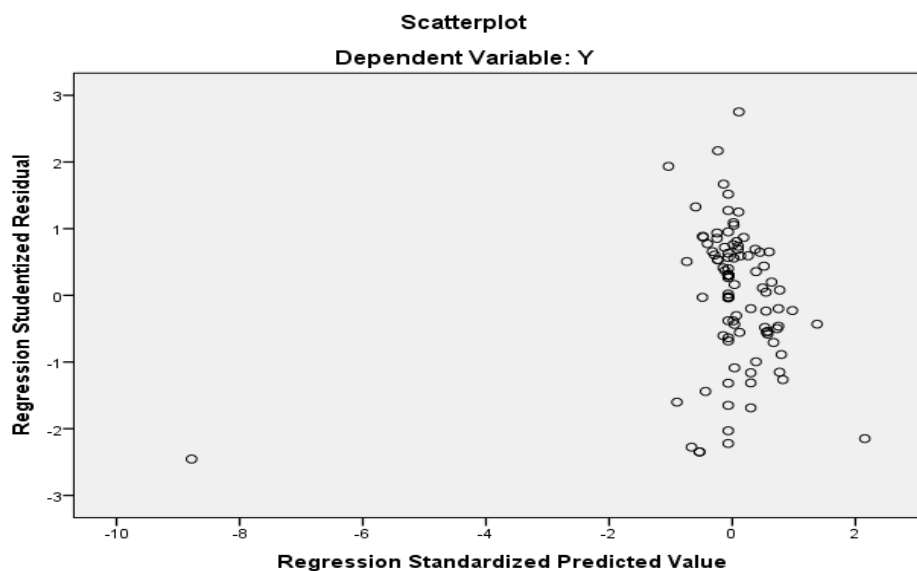
Sumber Data: *Output SPSS 22*

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal. Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memiliki asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat scatter plot antara standardized residual (*SRESID) terhadap standardized predicted value (*ZPRED). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada pola tertentu teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka tertuju telah terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada gambar *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika titik-titik pada gambar tersebut membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat Gambar di bawah ini:



Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: *Output SPSS 22*

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, ini menunjukkan tidak terdapat gangguan heterokedastisitas sehingga regresi ini layak di pakai.

Analisis Secara Simultan

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) secara gabungan dilakukan dengan melihat tabel 4.20 model *summary* berikut ini:

Tabel 2: Hasil Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,808 ^a	,653	,645	60,37386	1,754

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.20 besarnya angka *R square* atau *coefisien* determinasi adalah 0,653 dan nilai Adjusted R Square (r^2) adalah sebesar 0,645 Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) secara gabungan atau secara simultan, dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$KD = r^2 \times 100\%$ $KD = 0,645 \times 100\%$

Dengan demikian dapat disimpulkan, variabilitas kinerja dapat diterangkan dengan menggunakan budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) sebesar 64,5 % sedangkan sisanya sebesar 35,5 % disebabkan variabel-variabel lain diluar model ini.

Uji Korelasi

Korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yang ada dalam penelitian. Tabel 3 di bawah ini menunjukkan hasil korelasi antara budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), terhadap kinerja (Y)

Tabel 3: Hasil uji korelasi

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,795	,697
	X1	,795	1,000	,759
	X2	,697	,759	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	100	100	100
	X1	100	100	100
	X2	100	100	100

Dari tabel 3 terlihat adanya hubungan antara variabel dependen, adalah sebagai berikut:

1. Korelasi budaya organisasi (X_1) dengan kinerja (Y), signifikan (hubungan positif). karena Sig.(2-tailed) $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien Korelasi adalah $0,795$ kuat. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin terlihat kinerja karyawan tersebut.
2. Korelasi motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), signifikan (hubungan positif). karena Sig.(2-tailed) $0,018 < 0,05$. Nilai koefisien Korelasi adalah $0,697$ kuat. . Artinya semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis secara Simultan

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dari pengaruh secara simultan dapat diketahui dengan melihat tabel *Anova*. Tabel 4 di bawah ini menunjukkan hasil *Output SPSS* tabel *Anova*

Tabel 4: Hasil uji hipotesis secara simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664227,254	2	332113,627	91,115	,000 ^b
	Residual	353565,284	97	3645,003		
	Total	1017792,538	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber Data: Output SPSS 22

Uji hipotesis tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan secara gabungan dilakukan dengan cara membandingkan besarnya *p-value* pada kolom *sig* dengan *level of significant* (α) sebesar $0,05$.

Berdasarkan tabel 4.21 *Anova*^b didapatkan *p-value* pada kolom *sig* $0,000 < 0,05$ *level of significant* (α) dan $F_{hitung} 91,115 > F_{tabel} 2,776$ sehingga H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara pengaruh budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh ialah $64,5\%$. Besarnya pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut dihitung dengan rumus $1 - r^2$ atau $1 - 0,645 = 0,355$ atau $35,5\%$.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Purnama, Koleangan, dan Walangitan (2022) melakukan penelitian pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado dengan menggunakan metode regresi linier berganda terhadap 85 karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sucipto (2023) pada PT Selim di Brebes dengan 100 responden tetap menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Haqq yang menganalisis peran motivasi sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo dengan menggunakan metode SEM-PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja, namun motivasi tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja secara signifikan. Hal ini berbeda dengan penelitian oleh Zulkifli di BRI Cabang Pekanbaru yang menggunakan SEM dan menemukan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, Novianti (2015) dalam penelitiannya di PT BPR Artha Mukti Santosa di Semarang menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik budaya organisasi maupun motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, variabel mediasi seperti kepuasan kerja, motivasi, dan perilaku inovatif juga sering dimasukkan dalam model untuk memperdalam pemahaman terhadap mekanisme hubungan antar variabel tersebut buatlah daftar pustakanya

KESIMPULAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 12,972 pada $df = 100 - 2 = 98$ dengan nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikan lebih kecil dari α 0,05. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan pula, hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 9,628 pada $df = 100 - 2 = 98$ dengan nilai t tabel 1.984 dan nilai signifikan serta lebih kecil dari α 0,05. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 91,115 dengan nilai F tabel 2.776 dan nilai signifikan lebih kecil dari α 0,05. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan besarnya pengaruh dari variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan universitas pamulang adalah 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang mendalam kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang tua, istri tercinta dan anak. Serta teman-teman semua yang terlibat dalam penulisan artikel ini sampai dengan selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 11. 2013. Bandung. Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset. 2011.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi 20. 2013. Yogyakarta. Penerbit: BPFE-Yogyakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007. Yogyakarta. Penerbit: C.V Andi Offset
- Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi. 8 2011. Yogyakarta. Penertbit. Gajahmada University Press
- Nimran Umar, *Perilaku Organisasi* Edisi. 2 2013. Sidoarjo. Penerbit. Laros
- Kadarisman M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Edisi. 3 2013. Jakarta. Penerbit. Raja Grafindo Persada
- MS. Suwanto, *Manajemen Kinerja* Edisi. 5 2014. Yogyakarta. Penerbit. Cahaya Atma Pusaka
- Suwanto, Priansa Donni Juni, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis* 2011. Bandung. Penerbit. Alfabeta
- Hasbuloh, A. Z., & Taharudin, T. (n.d.). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Studi pada PT Harmoni Panca Utama Kalimantan Tengah)*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*.
- Haqq, N. (n.d.). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo*. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*.
- Ma'ruf, D. B., Indriyani, A., & Sucipto, H. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Selim di Brebes)*. *Journal of Economics, Commerce and Management Research (JECMER)*, 1(3), 45–52.
- Muslim, M., Hidayat, M., & Daud, A. (n.d.). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui perilaku inovatif pada PT Telkomsel Pamasuka Makassar*. *Nobel: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Novianti, N. I., Farida, N., & Widiartanto, W. (2015). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT BPR Artha Mukti Santosa Semarang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 63–72.
- Purnama, R., Koleangan, R. A. M., & Walangitan, M. D. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Altraco Utama Nusantara di Manado*. *Jurnal EMBA*, 10(3), 307–316.
- Zulkifli. (n.d.). *Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi di BRI Cabang Pekanbaru*. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*.