

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SETIA BHAKTI WANITA SURABAYA

Muchamad Fernando Tidar

*fernandotdr25@gmail.com*

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to determine the effect of organizational culture, organizational commitment, and work motivation on the employees' performance at Setia Bhakti Wanita Surabaya's cooperation. The objectives were as follows: 1) to find out the effect of organizational culture on employees' performance, 2) to find out the effect of organizational commitment, and 3) to find out the effect of work motivation on employees' performance. The research was quantitative. Moreover, the population was employees who worked at Setia Bhakti Wanita Surabaya's cooperation, consisting of 75 people. The data collection technique used saturated sampling. Furthermore, the instrument used questionnaires. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. The result, from the t-test, showed that organizational culture had a significantly positive effect on employees' performance. Similarly, the organizational commitment had a significantly positive effect on employees' performance. Likewise, work motivation had a significantly positive effect on employees' performance at Setia Bhakti Wanita Surabaya's cooperation.*

*Keywords: organizational culture, organizational commitment, work motivation, employees' performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Tujuan penelitian adalah 1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya, 2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya, 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS. Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sebuah bisnis harus mempersiapkan tenaga kerjanya yang aktif, kreatif, dan inovatif untuk menghadapi persaingan dan tantangan dunia bisnis yang ketat di era globalisasi. Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis memerlukan roda penggerak yang menjalankan aktivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Afyiah, *et al.* (2017:2) menjelaskan bahwa karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi.

Wuwungan, *et al.* (2017:298) menjelaskan bahwa sumber daya manusia organisasi merupakan komponen yang sangat penting. Salah satu aspek terpenting dari kesuksesan

bisnis atau organisasi adalah manajemen sumber daya manusia yang efektif. Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

Peneliti melakukan observasi awal dengan melakukan wawancara kepada karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Fenomena ini didukung dari hasil peneliti terhadap beberapa orang karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Ditemukan fakta adanya penyalahgunaan jam kerja saat tidak ada atasan oleh beberapa karyawan, dan terdapat permasalahan lainnya datang dari tidak disiplinnya karyawan untuk datang tepat waktu. Pada wawancara tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain; budaya organisasi, rekan kerja, kinerja karyawan, kompensasi, gaji, motivasi dan jenjang karir dalam bekerja. Rendahnya tingkat kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya, perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga aktivitas bekerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, serta dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Budaya organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang didefinisikan sebagai model nilai dan keyakinan bersama dari waktu ke waktu yang menghasilkan norma perilaku yang diadopsi untuk memecahkan masalah budaya organisasi terdiri dari berbagai fenomena sosial yang kompleks yang tidak dapat diidentifikasi sebagai berlapis-lapis konstruksi yang dapat dibagi menjadi beberapa lapisan berdasarkan fenomena *observabilitas*.

Menurut Sutrisno (2016:7), budaya organisasi merupakan salah satu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan karyawan di dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Komitmen terhadap organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti seorang individu yang telah bergabung ke dalam sebuah organisasi dan mempunyai rasa memiliki organisasi tersebut, karena meliputi rasa suka pada organisasi dan kesiapan untuk mengupayakan usahanya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut Robbins dan Stephen (2018:35) mengemukakan bahwa keadaan dimana secara individual karyawan berpihak terhadap organisasi sehingga memiliki tekad dalam mempertahankan kedudukannya sebagai anggota di dalam organisasi tersebut adalah komitmen organisasi. Sedangkan pengertian komitmen organisasi menurut Jufrizen *et al*, (2018:10) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dari perilaku seorang karyawan dimana keterlibatannya dalam bekerja mengartikan bahwa seorang karyawan tersebut memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sejak awal perekrutan hingga di masa yang akan datang.

Oleh karena itu seorang individu harus mempunyai komitmen terhadap organisasi yang diikuti ketika sudah memasuki dan menjadi bagian dari keluarga suatu koperasi ataupun organisasi, dan ada rasa memiliki maka disitulah timbul tanggung jawab akan pengabdian dengan sebaik-baiknya terhadap organisasi yang diikutinya. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sebuah motivasi. Motivasi bisa berupa bonus, promosi jabatan, tunjangan dari situ seorang karyawan akan merasa terdorong untuk bisa bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2012:105), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dini, dan kebutuhan perwujudan diri. Ketika karyawan sudah termotivasi maka akan muncul rasa semangat, mengerjakan pekerjaannya dengan ikhlas dalam dirinya disitulah akan terbentuk pekerja-pekerja yang dapat diandalkan dan bisa diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan koperasi secara efektif dan efisien. Menurut Dhermawan (2012:173) motivasi merupakan peran penting dalam menumbuhkan suatu keinginan, karyawan pun selalu berfikir untuk memilih hal yang bersifat positif dan lebih keras dan sungguh-sungguh.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya?, (2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya?, dan (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya?, Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya, (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya, dan (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutisno (2016:7) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia ada 8 yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kedisiplinan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, dan kompensasi.

### Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2016:7) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan karyawan di dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Sunyoto *et al*, (2015:153) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi budaya organisasi, yaitu konstruktif, pasif defensif, agresif defensif. Menurut Umam (2012:4) menyebutkan terdapat beberapa indikator budaya organisasi yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen.

### Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2017:5) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah dimana keadaan seorang karyawan atau karyawan memihak organisasi tertentu dengan tujuan serta berkeinginan dalam mempertahankan keanggotaan yang terbentuk dalam organisasi. Menurut Bangun (2012:3) menyebutkan ada 2 bentuk komitmen yaitu komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Menurut Julistia (2015:138) terdapat beberapa indikator komitmen organisasi yaitu kebanggaan karyawan pada organisasi, kesediaan karyawan, kesetiaan terhadap organisasi.

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti suatu dorongan atau penggerak dimana motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti dorongan yang berasal dari sifat manusia yang dapat bertindak secara langsung dan dapat mempengaruhi perilaku individu. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, (2016:322) menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Septiawan, *et al*, (2020:2) Motivasi seorang karyawan untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi kerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dimana hati seorang pegawai tergerak untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas- tugasnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang yang merasakan kebutuhan akan memotivasi diri mereka sendiri untuk bertindak dengan cara yang akan memuaskan mereka. Menurut

Mangkunegara (2016:54) terdapat beberapa prinsip motivasi kerja yaitu prinsip komunikasi, prinsip partisipasi, prinsip mendelegasikan wewenang, prinsip memberi perhatian. Menurut Hasibuan (2012:23) terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok diselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan organisasi. Mangkunegara, (2016:54) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dari keberhasilan secara kualitas maupun kuantitas oleh pencapaian seseorang ataupun sekelompok karyawan dalam tugas dan tanggung jawab yang diharapkan atau diberikan dengan syarat serta kriteria tertentu yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti internal karyawan, lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal organisasi. Menurut Kasmir (2016) terdapat 4 indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

### **Pengembangan Hipotesis**

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

Budaya organisasi merupakan media bagi manajer koperasi untuk menilai seberapa patuh anggota pada norma-norma yang ada di organisasi. Seorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dan bekerja dengan aman dan nyaman jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang positif. Sebaliknya, karyawan akan malas dan enggan bekerja jika tidak mempersepsikan budaya organisasi yang positif. Di tempat kerja, kinerja karyawan menderita akibat ketidaknyamanan ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santosa, (2019:5) yang menegaskan bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Nasir, *et al.* (2021:71) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempat karyawan bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyana, *et al.* (2019:2) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh peringatan organisasi. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Manery, *et al.* (2018:4) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

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

Tingkat motivasi setiap karyawan di tempat kerja memainkan peran penting. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif serta dapat mendorong sikap dan tindakan yang sejalan dengan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang kurang motivasi akan mengalami demoralisasi dan sulit menyelesaikan tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santosa, (2019:5) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Farisi *et al.* (2020:1) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metodologi penelitian kuantitatif yang dikenal sebagai pengujian hipotesis. Penelitian ini menjelaskan bagaimana kinerja pegawai Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Menurut Sugiyono (2016:13) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode untuk mempelajari populasi tertentu yang didasarkan pada *positivisme*. Sebagian besar waktu, metode ini menggunakan data acak, dan instrumen penelitian dan statistik digunakan untuk pengumpulan dan analisis data untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan objek pada semua karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya sebanyak 75 karyawan.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:73) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Seluruh karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya sebanyak 75 orang karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampling jenuh adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono, (2016:122) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah metode yang menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel dalam teknik perlakuan sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yang menanggapi penelitian dengan mengisi kuesioner. Melalui penyebaran kuisisioner secara langsung kepada karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti di Surabaya, diperoleh data primer. Respon karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya terhadap pertanyaan seputar budaya organisasi, komitmen, dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja memerlukan informasi tersebut. Data primer penelitian ini berasal dari 75 orang pegawai Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya yang mengisi kuesioner.

Kuisisioner adalah teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Skala pengukuran pada kuisisioner menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk kemudahan dalam analisis metode kuantitatif, maka jawaban tersebut akan diberikan nilai, sebagai berikut:

Tabel 1  
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2020

Pada jawaban responden didapat berdasarkan besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang diajukan pertanyaan. Menurut Sugiyono (2020) skala *mean* ditunjukkan, sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Skala Mean**

No.	Interval	Kategori	Skor
1.	$1,00 < x < 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
2.	$1,80 < x < 2,60$	Tidak Setuju	2
3.	$2,60 < x < 3,40$	Netral	3
4.	$3,40 < x < 4,20$	Setuju	4
5.	$4,20 < x < 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, 2020

Pertanyaan pada kuesioner ini untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data lapangan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta memecahkan masalah. Pertanyaan tersebut merupakan jawaban responden terhadap variabel.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok diselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan organisasi dari hasil peneliti terhadap beberapa orang karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Ada masalah lain yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin karyawan untuk datang tepat waktu, dan ditemukan adanya perlindungan jam kerja ketika tidak ada manajer. Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pengawasan, dan 4) Hubungan Antar Karyawan.

#### **Variabel Independen**

##### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan aturan dan norma-norma yang dirancang dengan sedemikian rupa oleh pemilik ataupun pendiri organisasi untuk mengarahkan anggotanya agar dapat bekerja secara profesional, sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan dalam Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Umam, (2012:80) menyebutkan beberapa indikator budaya organisasi, antara lain: 1) Inisiatif Individual, 2) Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko, 3) Pengarahan, 4) Integrasi, dan 5) Dukungan Manajemen.

##### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya tempat karyawan bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Julistia, (2015:138) menyebutkan beberapa indikator komitmen organisasi antara lain: 1) Kebanggaan Karyawan Pada Organisasi, 2) Kesiediaan Karyawan, dan 3) Kesetiaan Terhadap Organisasi.

##### **Motivasi Kerja**

Karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya memiliki banyak dorongan yang dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawabnya. Indikator motivasi kerja penelitian ini mengacu pada teori Maslow yang dikutip oleh Hasibuan, (2012:105), diantaranya: 1) Kebutuhan Fisik, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan sosial, dan 4) Kebutuhan akan penghargaan.

##### **Teknik Analisis Data**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Sugiyono, (2016:206) suatu metode analisis data yang menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana yang dikenal dengan statistik deskriptif. Tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi tentang karakteristik responden, seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya item pertanyaan yang ada dalam kuisioner yang diberikan kepada responden. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa dikatakan *valid* jika pertanyaan yang diajukan pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuisioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel. Dengan cara uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total. Bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan positif maka variabel dinyatakan valid, apabila  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab indikator variabel yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan pada kuisioner (Ghozali, 2018). Sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel dan handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan bisa konsisten dan stabil dari waktu ke waktu dan jika jawaban dari responden tersebut secara acak maka dapat dikatakan tidak reliabel. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa suatu konstruk dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas adalah uji statistik yang dipakai untuk menguji model regresi variabel yang diteliti apakah sudah terdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas dapat dilihat melalui *normal probability plot* dimana data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. selain dapat dilihat melalui *normal probability plot* uji normalitas juga harus memenuhi syarat *One Sample Kolmogorov* dengan kriteria, sebagai berikut: (1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi terdistribusi normal, dan (2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi tidak terdistribusi normal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinearitas adalah sebuah pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi ini. Jika terdapat korelasi saat diuji maka terdapat masalah multikolinearitas. Dalam uji multikolinearitas terdapat kriteria, sebagai berikut: (1) Melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu harus  $< 10$ , dan (2) *Tolerance* dari suatu model regresi harus  $> 0,1$

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah ada kejadian ketidaksamaan *variance* dari residual penelitian satu ke penelitian lainnya dalam model regresi dan menguji terjadi atau tidak ketidaksamaan deviasi standar pada variabel dependen di setiap variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018). Pengujian pada uji ini menggunakan grafik *scatterplot*. Apabila titik-titik dalam grafik *scatterplot*

membentuk pola yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dan jika membentuk pola maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda sebagai metode analisis. Ghozali, (2016:95) menyatakan bahwa analisis linier berganda dapat disebut sebagai regresi linier berganda karena bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi dan nilai rata-rata variabel dependen (terikat) berdasarkan nilai variabel independen (bebas) dan merupakan analisis ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). persamaan untuk regresi linier berganda dalam penelitian ini, khususnya:

$$Kk = a + b_1Bo + b_2Ko + b_3Mk + e$$

Keterangan :

Kk	= Kinerja Karyawan
a	= <i>intercept</i> (konstan)
b <sub>1</sub>	= koefisien persamaan regresi untuk Budaya Organisasi
b <sub>2</sub>	= koefisien persamaan regresi untuk Komitmen Organisasi
b <sub>3</sub>	= koefisien persamaan regresi untuk Motivasi Kerja
Bo	= Budaya Organisasi
Ko	= Komitmen organisasi
Mk	= Motivasi Kerja
e	= <i>Error item</i>

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F adalah pengujian yang menunjukkan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui secara keseluruhan apakah variabel independen pada penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun kriteria dalam pengujian model regresi, sebagai berikut: (1)  $\alpha < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa uji memiliki pengaruh secara simultan dan layak atau fit untuk digunakan dalam penelitian, dan (2)  $\alpha > 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa uji tidak memiliki pengaruh secara simultan dan tidak layak serta tidak fit untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat dievaluasi dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengetahui pengaruh parsialnya. Kuadrat koefisien korelasi merupakan koefisien determinasi yang digunakan untuk menentukan kapabilitas masing-masing variabel. Kemudian, untuk mengukur persentase kontribusi variabel independen (bebas) yang diteliti terhadap naik turunnya variabel dependen (tergantung), kami menguji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Jika (R<sup>2</sup>) mendekati nilai 0, maka pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) lemah. Jika (R<sup>2</sup>) mendekati nilai 1, maka pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) kuat.

### Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t dapat mengetahui hasil apakah hipotesis awal diterima atau ditolak, sehingga disimpulkan bahwa apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Adapun kriteria dalam



pengujian hipotesis ini atau pengujian secara parsial yaitu dengan menggunakan *level of significant*  $\alpha = 5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Hipotesis diterima), dan (2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Hipotesis ditolak).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menilai jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, namun jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel Ghozali, (2016:47). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel adalah:

**Tabel 3**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,768	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,675	Reliabel
Motivasi Kerja	0,663	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,735	Reliabel

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022.

Hasil uji reliabilitas Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6 yang berarti instrumen penelitian reliabel.

### Uji Validitas

Suatu item kuesioner dikatakan valid jika dapat mengukur dengan tepat apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item. Berikut penjelasan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (KK), motivasi kerja (MK), budaya organisasi (BO), dan komitmen organisasi (KO):

**Tabel 4**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	Bo.1	0,782	0,297	Valid
	Bo.2	0,722	0,297	Valid
	Bo.3	0,518	0,297	Valid
	Bo.4	0,685	0,297	Valid
	Bo.5	0,677	0,297	Valid
Komitmen Organisasi	Ko.1	0,516	0,297	Valid
	Ko.2	0,298	0,297	Valid
	Ko.3	0,464	0,297	Valid
Motivasi Kerja	Mk.1	0,638	0,297	Valid
	Mk.2	0,587	0,297	Valid
	Mk.3	0,543	0,297	Valid
	Mk.4	0,364	0,297	Valid
Kinerja Karyawan	Kk.1	0,671	0,297	Valid
	Kk.2	0,638	0,297	Valid
	Kk.3	0,748	0,297	Valid
	Kk.4	0,496	0,297	Valid

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 17 item. Hal ini dibuktikan karena seluruh item pernyataan menunjukkan nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Artinya setiap pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini terdapat item-item valid yang dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

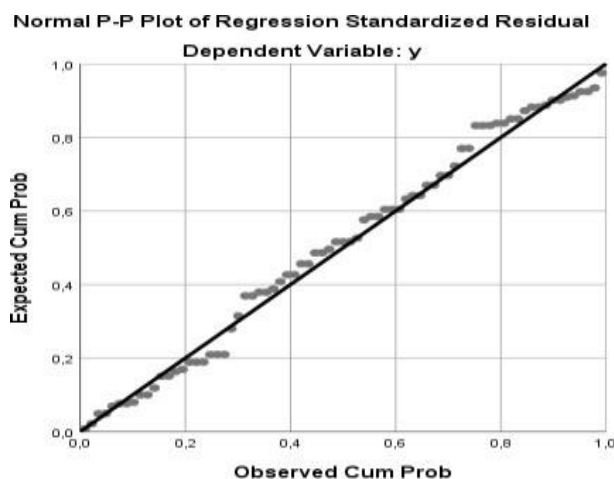
**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		75
	Mean	.0000000
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	115.506.027
	Absolute	0,091
	Positive	0,075
Most Extreme Differences	Negative	-0,091
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022.

Pada Tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, jika nilai *Asymp sig*  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Tidak hanya menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat diukur dengan *Normal Probability Plot* sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Hasil Normal Probability Plot**  
**Sumber: Data Sekunder, diolah 2022.**

Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika arah garis diagonal diikuti oleh sebaran titik-titik disekitarnya. Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik uji normalitas penelitian ini telah menyebar disekitar garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut, yang menunjukkan bahwa pola data berdistribusi normal dan lolos uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam metode regresi terdapat korelasi variabel bebas (independen). Hasil pengujian multikolinearitas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Hasil ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

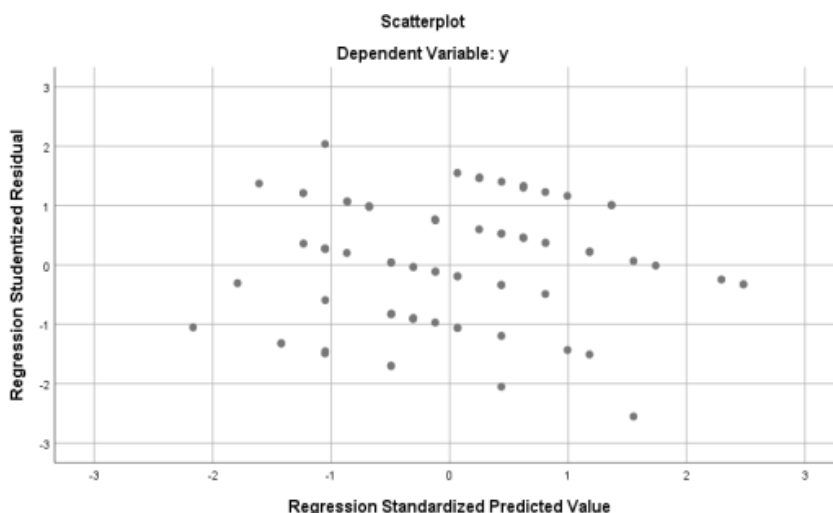
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Budaya Organisasi	1,001	0,999	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	1,023	0,978	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	1,022	0,979	Bebas Multikolinieritas

**Sumber: Data Sekunder, diolah 2022.**

Berdasarkan pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas, sehingga variabel-variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengamati apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual pada suatu pengamatan. Jika dalam suatu pengamatan tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Namun, jika dalam suatu pengamatan berbeda, maka disebut dengan Heteroskedastisitas.



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber: Data Sekunder, diolah 2022.**

Terlihat dari Gambar 2 bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola yang berbeda. Karena titik-titik ini tersebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada gangguanheteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,52	3,769		1,464	0,148
	Bo	0,458	0,154	0,322	2,973	0,005
	Ko	0,440	0,128	0,224	2,015	0,048
	Mk	0,265	0,120	0,246	2,213	0,003

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022.

Dari Tabel 7 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Kk = 5,520 + 0,458Bo + 0,440Ko + 0,265 Mk + e$$

Nilai konstanta (*a*) sebesar 5,520 yang artinya jika variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komitmen kerja 0, maka kinerja karyawan sebesar 5,520. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (*Bo*) sebesar 0,458 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga semakin baik. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (*Ko*) sebesar 0,440 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika komitmen organisasi baik maka kinerja karyawan juga baik. Nilai koefisien motivasi kerja (*Mk*) sebesar 0,265 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita

Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika motivasi kerja baik maka kinerja karyawan juga baik.

**Uji Goodness Of Fit**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Goodness Of Fit**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,659	3	5,553	3,993	0,011
	Residual	98,728	71	1,391		
	Total	115,387	75			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022.

Dari tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 3,993 dengan tingkat signifikan  $0,011 \leq 0,05$  hal ini berarti menunjukkan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja adalah variabel penjelas kinerja karyawan. Dengan kata lain, model ini sangat berharga digunakan dalam penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 9**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,380	0,144	0,108	1,179

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022

Dari tabel 9 diatas diketahui R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,144 atau 14,4% hal ini berarti variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja mampu berkontribusi sebesar 14,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Koefisien regresi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Koefisien regresi berganda ditunjukan dengan (R) sebesar 0,380 yang menunjukan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat sebesar 38%.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	T	sig
(Constanta)	1,464	0,148
Bo	1,151	0,005
Ko	2,015	0,048
Mo	2,213	0,030

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022.

Dari Tabel 10 diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel Bo sebesar  $0,005 < 0,05$  sehingga variabel Bo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel Ko sebesar  $0,048 < 0,05$  sehingga variabel Ko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel Mo sebesar  $0,030 < 0,05$  sehingga variabel Mo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

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

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Ditunjukkan dengan personal setiap karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yang selalu memberi pendapat dan saran untuk Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yang bertujuan untuk perkembangan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya kedepannya. Setiap karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita sudah memiliki jiwa profesionalisme pada diri masing-masing karyawan yang ditunjukkan dengan patuh dan taat kepada aturan dan arahan dari manajer Koperasi Setia Bhakti Wanita.

Hasil signifikan dan positif didukung juga dengan hasil rata-rata responden terhadap setiap indikator budaya organisasi yakni 4,52. Dengan meningkatnya ketaatan dan patuhnya setiap karyawan yang bekerja di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya diharapkan koperasi tempat karyawan bekerja bisa memberikan kepercayaan yang lebih untuk kedepannya dan menarik anggota-anggota baru yang masih awam untuk bergabung di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Bagi individu atau karyawan, budaya organisasi sangat penting, terutama saat mengejar tujuan. Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya selalu berusaha meningkatkan budaya organisasi karyawannya dengan memastikan lingkungan kerja fisik aman dan nyaman, adanya lingkungan sosial dimana rekan kerja rukun, dan sistem manajemen yang baik agar karyawan senang dengan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan karyawan juga akan berkinerja baik jika budaya perusahaan kuat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Santosa (2019:5) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir, *et al.* (2021:71) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Ditunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Koperasi Setia Bhakti Wanita memiliki komitmen yang baik seperti, para karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati dan memiliki rasa kebanggaan akan pekerjaannya di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya dan didukung serta dengan karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yang memiliki jiwa loyalitas tinggi terhadap pengabdianya di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya.

Hasil signifikan dan positif didukung juga dengan hasil rata-rata responden terhadap setiap indikator komitmen organisasi yakni 4,53. Dengan meningkatnya komitmen yang dimiliki setiap karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya diharapkan bisa menjadi dorongan semangat kerja karyawan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengemban tugas yang diberikan, dan kedepannya manajer lebih meningkatkan kesejahteraan setiap karyawannya.

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini karena setiap orang membutuhkan

komitmen yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi untuk bekerja dan memberikan yang terbaik. Komitmen Koperasi Bhakti Setia Wanita Surabaya memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi tinggi, memberikan arahan dan bimbingan untuk setiap pekerjaan karyawan, membuat keputusan yang tepat, mengendalikan bawahan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan, bertanggung jawab atas masalah yang muncul dalam perusahaan, dan untuk menjaga pengendalian emosi ketika dihadapkan dengan masalah.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyana *et al.* (2019:2) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manery, *et al.* (2018:4) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang diterima oleh setiap karyawan yang sesuai dengan kinerja dan masing-masing jabatan yang dibebankan, serta pemberian bonus dan penghargaan kepada setiap karyawan yang bekerja sesuai dengan target yang telah Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya tetapkan kepada setiap karyawan pada bidangnya masing-masing.

Hasil signifikan dan positif didukung juga dengan hasil rata-rata responden terhadap setiap indikator motivasi kerja yakni 4,41. Manajer Koperasi Setia Bhakti Wanita telah berhasil memotivasi para karyawannya melalui pemberian gaji yang sesuai dengan aturan yang telah disepakati bersama sehingga para karyawan bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari dan bekerja semakin efektif dan efisien serta karyawan juga menerima pelatihan yang mudah dipahami, berupa cara menjadi leadership, bekerja secara kelompok dan lain-lain dan karyawan mampu mengimplementasikannya dalam pekerjaan.

Seseorang atau karyawan membutuhkan motivasi, terutama saat mencoba menjual tujuan. Karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memiliki rasa aman dalam bekerja, memenuhi kebutuhan sehari-hari, diperlakukan dengan baik oleh atasan dan rekan kerja, mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kreativitas, serta diakui prestasinya. prestasi.

Karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya diberikan banyak tanggung jawab dan wewenang agar dapat melakukan pekerjaannya, dan Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya menyesuaikan peraturan dengan kondisi kerja dan karyawan. Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya selalu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan kondisi lingkungan yang positif, hubungan karyawan yang baik, pimpinan yang memberikan arahan dan membimbing pekerjaan setiap karyawan dan karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Santosa (2019:5) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi, *et al.*, (2020:1) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian bahwa kinerja pegawai Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja: (1) Budaya organisasi menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Budaya Organisasi yang besar di setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan

serta dapat mencapai tujuan dari Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. (2) Komitmen organisasi menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pemimpin Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya dinilai sangat baik serta dapat menciptakan kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. (3) Motivasi kerja menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita sangat tinggi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan yang dikemukakan tentang mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya, Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) Bagi Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih meningkatkan budaya organisasi dalam memperhatikan sistem manajemen. Apabila hal tersebut diperhatikan akan membuat karyawan mengikatkan kinerja di dalam perusahaan atau organisasi. (2) Bagi Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih meningkatkan komitmen organisasi dalam kemampuan mengendalikan bawahannya. Apabila hal tersebut diperhatikan maka membuat karyawan bersemangat bekerja dan akan meningkatkan kinerja di setiap karyawan. (3) Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya berharap dapat lebih memperhatikan kinerja karyawan dan meningkatkannya dengan meningkatkan motivasi kerja dan perlunya penghargaan tempat kerja yang sesuai. Karyawan akan bekerja lebih produktif dan bahagia jika hal ini menjadi pertimbangan yang akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya hanya mencakup tentang variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya untuk melibatkan atau menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat untuk dimasukkan kedalam penelitian ini.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya. Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan di atas mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka berlaku batasan sebagai berikut: (1) Meskipun masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti hanya menggunakan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. (2) Objek penelitian hanya menggunakan 75 responden yaitu seluruh karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. (3) Penelitian ini membutuhkan waktu yang lebih lama untuk diselesaikan karena sangat sulit bagi peneliti untuk membagi waktu antara mengerjakan skripsi dan tugas yang tidak berhubungan dengan skripsi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyah, S. N., A. Q. Djaelani., dan A. A. Priyono. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang). *e- Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6(2).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dhermawan, A. A. N. B., A. S. I Gede., dan M. U. I Wayan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai



- di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6 (2):173-184.
- Farisi. S., M. Rachman., dan R. Sutrisno. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ( Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Tanah Putih Provinsi Riau).*e-Jurnal Humaniora* 4(1).
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara (9).
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Bumi Aksara. Jakarta
- Jufrizen. J., M. Fahmi., dan M. R. Muis. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol.1 No.1 1 Januari 2018 E-ISSN 2599-3410 | P-ISSN: 2614-3259 (9-25).
- Julistia, M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Bagian TokoPT Anak Jaya Bapak Sejahtera. *AGORA Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 1 (138-144).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Manery. B. R., V. P. K. Lengkong., dan R. T. Saerang. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. ( Studi Kasus BKSDA Di Kabupaten Halmahera Utara ) *e-Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 6(4).
- Mangkunegara, A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung (4).
- Mardiyana., M. Sutanto., dan C. H. Hidayat., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewah Yogyakarta).*e-JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )* 9(2).
- Nasir. M., R. Ratnasari., F. Fhadil., dan M. H. Syahnur. 2021. Penaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. ( Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan).*e-Jurnal Akmen* 18 (1) (hal. 71-83).
- Robbins. 2017. Perilaku Organisasi. *Organiizational Behaviour (Buku 1, Edisi Ke 12)*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. dan P. Stephen. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Santosa, C. K. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Karyaawan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Perusahaan Global TAPiO Di Malaysia ) *e-Jurnal PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 4(5).
- Santosa, C. K. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Karyaawan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Perusahaan Global TAPiO Di Malaysia). *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 4(5).
- Septiawan, B. E., Masrunik, dan M. Rizal. 2020. *Motivasi Kerja dan Generasi Z*. Zaida Digital Publishing (2).
- Sunyoto. Danang., dan Buthanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wuwungan. R. Y. R., N. Taroreh., dan Y. Uhing. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA* 5(2): 298-307.