E-ISSN: 3025-0994
Halaman 344-351
Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Ruby

Rio Caesar Nagama Pengemanan[1], Muhamad Azis Firdaus[2], Hannisa Rahmaniar Hasnin[3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn KhaldunBogor
e-mail: [1]riocnp@gmail.com, [2]azisfirdaus@gmail.com, [3]hannisa.r@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Ruby yang bergerak dibidang usaha industri pakaian jadi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Ruby sebanyak 70 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda dengan software SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak sigifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukan nilai t hitung sebesar 0.794 dengan taraf signifikansi (P Value) 0.430, yaitu lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada UMKM Ruby dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi seperti variabel kedisiplinan kerja, variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja, dan lain sebagainya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukan nilai t hitung sebesar 3.733 dengan taraf signifikansi (P Value) 0.000, yaitu lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terlihat bahwa P Value lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhgadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, SemPLS 4.0*

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation to the employee performance on Ruby's Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) that run in the clothing industry. The population and sample in this study were 70 employees of Ruby's MSME. The type of data used in this study is primary data. Methods of data using a questionnaire and processed using Linear Regression Analysis with SmartPLS4 software. The results showed that organizational culture has a negative and insignificant effect on employee performance. Employee performance on Ruby's MSME is affected by other variables outside cultural variables of the organization such as the occupational discipline variables, work environment variables, motivational variables, and so on. Where the testing of the organization's cultural hypothesis suggests a value of t (t value) amount 0.794 with a degree of significance (p value) 0.430, which is greater than 0.05, which means that the hypothesis in this study of culture variables has no effect on the performance of employees. Work motivation has a positive and significant impact on workers' performance, The results of the testing of the motivational hypothesis at work show a value of t amount of 3,733 with a degree of significance (p value) 0.000, appear that p value is smaller than 0.05, which means that the hypotheses in this research variable motivation affect employee performance. Organizational culture and work motivation together (simultaneous) affect both positive and significant employee performance. The simultaneous results of hypothetical testing between organizational culture and the work motivation for employee performance, appear that p value is smaller than 0.05. This means that the hypotheses in this study of organizational cultural variables and work motivations have a positive and significant impact on workers' performance. In other words, organizational culture has a positive and significant impact on employee performance by being mediated by work motivation. In other words, organizational culture has a positive and significant impact on employee performance by being mediated by work motivation. Keywords: organizational culture, work motivation, employee performance, MSME.

Keywords: Organizational Culture*, Work Motivation, Employee Performance, SemPLS 4.0*

LATAR BELAKANG

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting baik dalam organisasi bisnis maupun non bisnis. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh seberapa baik ia mengelola keuangannya berdasarkan kekuatan modal atau uangnya, tetapi juga oleh seberapa

baik dalam mengelola sumber daya manusianya. Penataan aset/sumber daya yang dimaksud adalah bahwa organisasi harus memiliki pilihan untuk memadukan pandangan atau persepsi karyawan dan pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, misalnya membingkai pola pikir kerja yang layak dengan pengabdian dan kehandalan yang tinggi pada pekerjaannya, memberikan inspirasi kerja, pengarahan, bimbingan dan koordinasi yang baik dalam bekerja.

Kemajuan kinerja individu dalam perusahaan/organisasi didorong oleh inspirasi/daya juang yang ada dalam diri individu itu sendiri. Kesuksesan/keberhasilan yang telah dicapai setiap individu telah melalui tahapan pelaksanaan/proses kegiatan yang menghasilkan kinerja yang baik. Upaya-upaya dari para pelaku organisasi diperlukan untuk pencapaian tujuannya. Kinerja individu terkait erat dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, kinerja organisasi juga akan baik jika kinerja individu juga baik. Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kinerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kemampuan dan minat pekerja, penerimaan mereka terhadap penjelasan untuk mendelegasikan tugas, dan peran serta tingkat motivasi mereka semuanya berkontribusi terhadap kinerja. Karyawan akan mempunyai kinerja lebih baik ketika faktor-faktor tersebut di atas semakin tinggi tingkatnya/kualitasnya.

Organisasi adalah suatu sistem yang saling mempengaruhi; jika salah satu sub sistem rusak, maka subsistem lainnya juga akan terpengaruh. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan salah satu komponen sistem yang menentukan kesehatan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh prestasi kerja seorang pegawai atau hasil kerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Seorang pegawai harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi disamping keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Sumber daya manusia atau orangorang yang menyumbangkan waktu, bakat, kreativitas, dan energi mereka kepada perusahaan/organisasi, adalah sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi.

Bagaimana setiap karyawan atau anggota organisasi melakukan tugasnya akan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selain itu, bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain dan dunia luar, khususnya dengan pelanggan, mitra, pemasok, media, dan semua pemangku kepentingan, juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dengan kata lain, karena mencerminkan praktik bisnis perusahaan, budaya organisasi perusahaan akan tercermin dalam semua aspek operasinya. Persepsi publik dan pelanggan terhadap perusahaan dibentuk oleh hal tersebut, yang sekaligus menjadi identitas dan citra perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis untuk membantu dalam pengelolaan, penyusunan, pengerjaan, dan pemanfaatan sumber daya yang disiapkan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensinya. Sumber daya manusia adalah aset atau kekayaan yang dimiliki oleh bisnis dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Selain itu, inspirasi kerja bisa datang dari orang lain, motivasi bisa datang dari rekan kerja, dan baik atasan maupun bawahan bisa menginspirasi. Selain itu, efisiensi kinerja karyawan berkorelasi dengan tingkat dedikasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Motivasi pegawai tercermin dalam kinerja, dan kinerja yang baik adalah optimal, sesuai dengan uraian di atas.

Kinerja karyawan tersebut merupakan modal utama dalam setiap unit bisnis, salah satunya adalah UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) untuk mencapai tujuannya, sehingga pimpinan atau pemilik UMKM, harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik akan dihasilkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan berkinerja baik. Kinerja keseluruhan UMKM dapat menurun jika motivasi dan produktivitas kinerja karyawan menurun.

Pada penulisan skiripsi ini berfokuskan pada “bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada (Usaha Mikro Kecil) UMKM RUBY”, dimana UMKM tersebut merupakan sebuah usaha dibidang industri pakaian jadi (konveksi) dari tekstil yang memproduksi berbagai busana khusus untuk wanita. Dari hasil informasi yang didapat, UMKM RUBY, yang telah berdiri sejak tahun 2012 telah berkembang dengan cukup pesat, dimana jumlah karyawannya saat ini berjumlah 120 orang, dan wilayah pemasarannya pun semakin luas, tidak hanya melalui outlet/toko, juga dengan mendayagunakan fasilitas penjualan secara online (“ECommerce”).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan peneliti ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini untuk mengetahui antar variabel. Menurut Siregar (2013:7) “Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi (penjelasan) adalah penelitian yang bermaksud kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan/pengaruh atau membandingkan antara satu variable dengan variable yang lain”.

Menurut Sugiyono (2013 : 36) “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode penelitian explanatory survey akan digunakan dalam penelitian ini. Menguji hubungan yang dihipotesiskan antara variabel adalah tujuan dari penelitian explanatory survey (survei penjelasan). Untuk menentukan apakah suatu variabel berasosiasi dengan variabel lain atau disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lain, maka hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Seberapa besar pengaruh ketiga variabel satu sama lain, dan apakah ada interaksi di antara mereka.

2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di UMKM RUBY di mana populasinya ditentukan sejumlah 70 karyawan dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 120. Sehingga penentuan sample menggunakan sampling kuota sebanyak 70 karyawan, terdiri dari 50 karyawan berjenis kelamin perempuan dan 20 karyawan berjenis kelamin pria.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Strategi Wawancara, mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti, serta jika peneliti ingin mempelajari informasi lebih mendalam dari responden yang jumlahnya sedikit, maka wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. koleksi. Di sini Peneliti mewawancarai Pimpinan UMKM RUBY dan sejumlah karyawan lain yangbertanggung jawab atas bidang tertentu. yang kedua Kuisioner, Kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. VIF (Variance Factor)

	VIF
X2	1.361
X1	1.361

Seperti terlihat pada tabel, besaran nilai VIF variabel bebas lebih kecil dari sepuluh (<10) menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel bebas yang menunjukkan gejala multikolinearitas.

3.2. Breusch-Pagan Test

	Test-Statistic	df	P value
Breusch-Pagan Test	81.959	2	0.000

Dari tabel di atas, dapat terlihat bahwa terjadi gejala heterokedastisitas, karena nilai *breusch pagan* dibawah 0.05 (*P Value* < 0.05).

3.3. Durbin Watson Test

	Total Y
R-square	0.189
R-square adjusted	0.165
Durbin-Watson test	1.178

Nilai uji Durbin Watson yang berkisar antara -2 sampai dengan 2 dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

3.4. Summary Coefficients

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value	2.5 %	97.5 %
X1	-0.134	-0.102	0.168	0.794	0.430	-0.470	0.202
X2	0.615	0.479	0.165	3.733	0.000	0.286	0.943
Intercept	24.801	0.000	5.424	4.572	0.000	13.978	35.625

T abel di atas dapat dikemukakan, bahwa :
X1 tidak berpengaruh terhadap Y, karena *P Value* lebih besar dari 0.05 (*P Value* > 0.05)
X2 berpengaruh terhadap Y, karena *P Value* di bawah 0.05 (*P Value* < 0.05). 2) Uji. F (Uji Simultan).

3.5. Summary Anova

	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	364.071	69	0.000	0.000	0.000
Error	295.087	67	4.404	0.000	0.000
Regression	68.985	2	34.492	7.832	0.000

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dikemukakan, bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Y, karena *P Value* dari X1 dan X2 lebih kecil dari 0.05 (*P Value* X1 & X2 < 0.0.5). Dengan kata lain variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UMKM Ruby adalah negatif dan tidak signifikan. Dari tabel di atas, dapat

terlihat jika hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukan nilai t hitung sebesar 0.794 dengan taraf signifikansi (P Value) 0.430, yaitu lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Ruby adalah positif dan signifikan. Dari tabel di atas, dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukan nilai t hitung sebesar 3.733 dengan taraf signifikansi (P Value) 0.000, yaitu lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan UMKM Ruby adalah positif dan signifikan. (Summary Anova) di atas, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesissecara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terlihat bahwa P Value lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh (negatif dan tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ruby. Efektifitas kinerja karyawan pada UMKM Ruby dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi seperti variabel kedisiplinan kerja, variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja, dan lain sebagainya. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ruby. Hal ini menunjukan bahwa di dalam melakukan pekerjaannya karyawan memerlukan adanya motivasi, sehingga kinerjanya dapat menuingkat. Dengan kata lain, motivasi mempunyai peran penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasil uji analisis yang dilakukan secara simultan terhadap variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja, menunjukan hasil bahwa secara bersama-sama (simultan) kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ruby.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hakim (2014). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Semarang : EF Press Digimedia.

Abd. Rohman. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Malang : Intelegensia Media.

Ade Heryana (2020). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. Prodi Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul; heryana@esaunggul.ac.id

Adriani Kala'lembang. (2020). Adopsi E-Commerce Dalam Mendukung Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. P-ISSN: 2598-9022/E-ISSN: 2598-9618. Volume 4, No.

1. September 2020. Hal. 54-65. http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/capital.
Agoes Kamaroellah. (2014). Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi Dan Penilaian Kinerja). Surabaya : Pustaka Radja
Alim Hidayat. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Asuransi Binagriya Upakara. Jurnal Ilmiah Ekbank, Volume 2 Nomor 1 Juni 2019. Hal. 17-27.
Ali Muhson (2022). Analisis Statistik dengan SmartPLS: *Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling.* Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
Anggreany Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1 Desember, 2020. Hal. 81-91. http://jurnal.umpalembang.ac.id/ilmu_manajemen.
Anwar Hidayat (2013). Uji Normalitas dan Metode Perhitungan (Penjelasan Lengkap). https://www.statistikian.com/2013/01/uji-normalitas.html?amp. Diakses pada tgl. 2 Juni 2023.
Aprilia Devi Sugiyanti & Ary Ferdian. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali). Jurnal Daya Saing Vol. 6, No. 2 Juni 2020. Hal. 198-204.
Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W, Agung Budiatmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro *Journal Of Social And Politic*. Tahun 2013. Hal. 1-9. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/
Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta : Zahir Publishing.
Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'I (2016). Dasar-Dasar Manajemen; Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. Medan : Perdana Publishing, Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana.
Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Refika aditama.