

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Toserba Luwes Sragen - Jawa Tengah

Amara Chanda Divi^{1*}, Prasetyo Kurniawan²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
chandaamara17@gmail.com^{1*}, dosen02261@unpam.ac.id²

Received 20 Agustus 2025 | Revised 15 September 2025 | Accepted 15 Oktober 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Luwes Sragen, Jawa Tengah. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 82 responden. Analisis data menggunakan aplikasi program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,679 > 1,990$). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,532 > 1,990$). Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,576 + 0,229X_1 + 0,433X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,5% sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($26,865 > 3,11$).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and work motivation on employee performance at Toserba Luwes Sragen, Central Java. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 82 respondents was obtained. Data analysis used the SPSS version 26 program application. The analytical techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis test. The results show that organizational culture has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 48.9% and the hypothesis test result shows t count $>$ t table ($5.679 > 1.990$). Work motivation also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 43.4% and the hypothesis test result shows t count $>$ t table ($6.532 > 1.990$). Organizational culture and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 10.576 + 0.229X_1 + 0.433X_2$. The coefficient of determination is 40.5%, while the remaining 59.5% is influenced by other factors. The F test result shows F count $>$ F table ($26.865 > 3.11$).

Keywords: Organizational Culture; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Toserba Luwes Sragen merupakan salah satu pusat perbelanjaan terbesar di kota Sragen. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang retail, Toserba Luwes Sragen memiliki peran untuk menyediakan kebutuhan bahan pokok masyarakat sekitar. Lokasi yang strategis

serta penawaran harga produk yang terjangkau berhasil membuat Toserba Luwes Sragen menjadi primadona bagi masyarakat sekitar. Dengan reputasi yang dimiliki, Toserba Luwes Sragen perlu mengelola kinerja karyawannya dengan benar agar para pelanggan tidak berpaling pada perusahaan kompetitor. Apalagi ditengah merebaknya gempuran *minimarket* di kota Sragen saat ini. Toserba Luwes Sragen perlu menjaga kualitas pelayanan yang dimilikinya untuk menjaga loyalitas para konsumen

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti terhadap Toserba Luwes Sragen, peneliti menemukan beberapa fenomena dalam aktivitas operasional perusahaan. Antara lain yaitu penurunan hasil kerja karyawan pada Toserba Luwes Sragen. Berikut data penilaian hasil kinerja karyawan Toserba Luwes Sragen, sebagai berikut:

Tabel 1: Data Kinerja Kerja Karyawan Toserba Luwes Sragen Tahun 2020-2024

No	Komponen Penilaian	Keterangan Penelitian	Target	Realisasi				
				2020	2021	2022	2023	2024
1.	Kualitas kerja	Dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	100%	85%	86%	83%	82%	80%
2.	Kuantitas kerja	Dapat memberikan ide pengembangan untuk mencapai target pekerjaan agar menghasilkan keuntungan lebih banyak bagi perusahaan.	100%	80%	79%	77%	78%	75%
3.	Pengetahuan kerja	Dapat mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya.	100%	84%	82%	83%	80%	78%
4.	Tanggung jawab	Memberikan pelayanan yang unggul dan bertanggung jawab pada pekerjaannya tanpa harus diperintah.	100%	82%	84%	80%	81%	80%
5.	Pelaksanaan tugas	Dapat melaksanakan tugas sesuai <i>jobdesk</i> .	100%	83%	80%	84%	81%	79%
Rata-Rata				83%	82%	81%	80%	78%

Sumber: Toserba Luwes Sragen, 2025

Dari pemaparan data di atas, diketahui bahwa hasil kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal. Bahkan nilainya cenderung terus menurun dari tahun ke tahun. Dilihat pada tahun 2020 diperoleh nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 83% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata sebesar 82%. Pada tahun 2022 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan dengan nilai rata-rata sebesar 81%, kemudian pada tahun 2023 turun dengan nilai rata-rata sebesar 80%, dan pada tahun 2024 kinerja karyawan turun dengan nilai rata-rata sebesar 78%. Selain mengalami penurunan, berdasarkan tabel data di atas hasil kinerja karyawan pada tahun 2020 hingga 2024 masih belum mencapai nilai yang diharapkan perusahaan yaitu sebesar 100%.

Tabel 2: Data Pra-Survei Budaya Organisasi Toserba Luwes Sragen Tahun 2025

No	Indikator Budaya Organisasi	Temuan Pengamatan Awal	Skor (1-5)	Keterangan
1.	Inovasi dan pengambilan resiko	Karyawan mengikuti SOP dan melakukan inisiatif baru	4	Lingkungan kerja mendorong inovasi individu
2.	Perhatian terhadap detail	Beberapa kesalahan kecil sering terjadi seperti kesalahan pemasangan label harga, stok tidak sinkron, dan laporan harian tidak teliti	2	Menunjukkan kurangnya perhatian terhadap detail kerja harian
3.	Orientasi pada hasil	Fokus karyawan masih pada menyelesaikan tugas, bukan pada pencapaian target hasil yang optimal	3	Target belum dipahami sebagai tanggung jawab bersama

No	Indikator Budaya Organisasi	Temuan Pengamatan Awal	Skor (1-5)	Keterangan
4.	Orientasi pada individu	Hubungan antar pegawai cukup harmonis	4	Komunikasi baik secara informal
5.	Orientasi pada tim	Kerja sama antar anggota tim sudah optimal	4	Koordinasi antar anggota berjalan lancar
6.	Agresivitas	Karyawan proaktif dalam menghadapi tantangan baru	4	Agresif dan kompetitif dalam mengerjakan tugas
7.	Stabilitas	Perusahaan menjaga stabilitas operasional dan ritme kerja yang teratur	4	Struktur kerja cukup stabil, namun cenderung tidak fleksibel terhadap perubahan

Sumber: Toserba Luwes Sragen, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei, dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek budaya organisasi pada Toserba Luwes Sragen masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator perhatian terhadap detail. Dari 20 responden yang mengikuti pra-survei, pelaksanaan budaya organisasi dengan indikator perhatian terhadap detail hanya memperoleh nilai sebesar 2. Artinya kesadaran karyawan dalam memperhatikan detail kerja masih rendah. Dilihat dari beberapa kesalahan kecil sering terjadi seperti kesalahan pemasangan label harga, stok tidak sinkron, dan laporan harian tidak teliti. Masalah ini berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi akan cenderung bekerja dengan lebih semangat. Sebaliknya, karyawan yang mengalami degradasi motivasi akan kehilangan gairah dalam bekerja. Untuk itu, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan motivasi kerja karyawannya Adapun hasil pra-survei motivasi kerja pada karyawan Toserba Luwes Sragen, yaitu sebagai berikut

Tabel 3: Data Pra-Survei Motivasi Kerja Karyawan Toserba Luwes Tahun 2025

No	Indikator	Pertanyaan Pra-Survei	Jumlah responden	“Ya”	%	“Tidak”	%
1.	Kebutuhan fisiologis	Apakah anda sudah menerima gaji, biaya transportasi, dan tunjangan fisik yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari?	20	17	85%	3	15%
2.	Kebutuhan rasa aman	Apakah anda mendapatkan jaminan sosial, tunjangan kesehatan, dan asuransi kecelakaan kerja yang disediakan oleh perusahaan?	20	14	70%	6	30%
3.	Kebutuhan sosial	Apakah perusahaan dapat berkomunikasi dengan baik dan memberikan rekreasi pada karyawan di periode tertentu ?	20	15	75%	5	25%
4.	Kebutuhan penghargaan	Apakah perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus dan reward untuk karyawan ?	20	14	70%	6	30%
5.	Kebutuhan aktualisasi	Apakah perusahaan memberikan pelatihan yang baik untuk pengembangan diri anda?	20	3	15%	17	85%

Sumber: Toserba Luwes Sragen, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei di atas diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri karyawan pada Toserba Luwes Sragen belum terpenuhi secara optimal. Dari 20 responden sebanyak 17 orang atau 85% responden yang menyatakan “tidak”. Hal tersebut menunjukkan rendahnya dorongan dan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang serta merasakan makna dari pekerjaan mereka. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja jangka panjang dan membuat retensi karyawan melemah

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Toserba Luwes Sragen yang berjumlah 82 orang. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan yang ada di dalam kuesioner dan melakukan observasi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang mengukur tiga variabel utama diantaranya lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dari penelitian sebelumnya, kemudian disesuaikan dengan konteks organisasi Lotte Grosir Serpong. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi product moment dan uji cronbach's alpha. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden dengan pendampingan peneliti untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap setiap pertanyaan.

Analisis data menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan software SPSS versi 26. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Analisis inferensial menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan model persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana hipotesis diterima jika t-hitung > t-tabel atau nilai sig < 0,05. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dimana model regresi dinyatakan layak jika F-hitung > F-tabel atau nilai sig < 0,05. Hasil pengujian ini akan memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Hasil Uji Validitas
1.	Karyawan memiliki ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.	0,666	0,217	Valid
2.	Karyawan siap mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaannya.	0,649	0,217	Valid
3.	Toserba Luwes Sragen memberitahu karyawan untuk lebih memperhatikan hal detail dalam pekerjaan.	0,530	0,217	Valid
4.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci pada setiap pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan.	0,468	0,217	Valid
5.	Karyawan senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal.	0,602	0,217	Valid
6.	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal.	0,473	0,217	Valid
7.	Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh.	0,543	0,217	Valid

No.	Pernyataan	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Hasil Uji Validitas
8.	Karyawan selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.	0,557	0,217	Valid
9.	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan senantiasa melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan.	0,428	0,217	Valid
10.	Karyawan senantiasa berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	0,671	0,217	Valid
11.	Toserba Luwes Sragen memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.	0,296	0,217	Valid
12.	Karyawan senantiasa datang dengan tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.	0,275	0,217	Valid
13.	Karyawan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan yang baik.	0,489	0,217	Valid
14.	Karyawan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan yang baik.	0,294	0,217	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025)

Melalui hasil uji validitas pada tabel 4. di atas, dapat dilihat bahwa seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan budaya organisasi dinyatakan valid. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai r hitung yang didapatkan > 0,217 nilai r tabel.

**Tabel 5: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Hasil Uji Validitas
1.	Pemberian gaji dari Toserba Luwes Sragen sudah sesuai dengan keinginan karyawan.	0,670	0,217	Valid
2.	Gaji yang diberikan oleh Toserba Luwes Sragen sudah sesuai dengan harapan karyawan.	0,404	0,217	Valid
3.	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, Toserba Luwes Sragen memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan.	0,537	0,217	Valid
4.	Toserba Luwes Sragen menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan standar guna menjamin keamanan karyawan.	0,618	0,217	Valid
5.	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan.	0,472	0,217	Valid
6.	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerja sama dengan unit kerja lain.	0,421	0,217	Valid
7.	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.	0,642	0,217	Valid
8.	Toserba Luwes Sragen memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja.	0,521	0,217	Valid
9.	Toserba Luwes Sragen menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya.	0,487	0,217	Valid
10.	Toserba Luwes Sragen memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.	0,563	0,217	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Melalui hasil uji validitas pada tabel 5. di atas, dapat dilihat bahwa seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan motivasi kerja dinyatakan valid. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai r hitung yang didapatkan $> 0,217$ nilai r tabel.

**Tabel 6: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Hasil Uji Validitas
1.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh Toserba Luwes Sragen.	0,722	0,217	Valid
2.	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh Toserba Luwes Sragen.	0,549	0,217	Valid
3.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat oleh Toserba luwes Sragen.	0,583	0,217	Valid
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan yang sudah ditentukan.	0,351	0,217	Valid
5.	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	0,716	0,217	Valid
6.	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya.	0,799	0,217	Valid
7.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan <i>jobdesk</i> .	0,749	0,217	Valid
8.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0,496	0,217	Valid
9.	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.	0,667	0,217	Valid
10.	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya.	0,638	0,217	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Melalui hasil uji validitas pada tabel 6. di atas, dapat dilihat bahwa seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai r hitung yang didapatkan $> 0,217$ nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,741	14

Melalui hasil uji reliabilitas pada tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan budaya organisasi dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian yang layak. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan sebesar $0,741 > 0,60$ nilai standar *Cronbach's Alpha* dan dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,704	10

Melalui hasil uji reliabilitas pada tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan motivasi kerja dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian yang layak. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan sebesar $0,704 > 0,60$ nilai standar *Cronbach's Alpha* dan dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,811	10

Melalui hasil uji reliabilitas pada tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian yang layak. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan sebesar $0,811 > 0,60$ nilai standar *Cronbach's Alpha* dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel10. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,56001874
Most Extreme Differences	Absolute	0,057
	Positive	0,043
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 10 di atas, didapatkan bahwa nilai signifikansi atas pengujian normalitas terhadap model regresi dalam model penelitian sebesar $0,200 > 0,05$ dan dinyatakan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10,576	4,181		2,529	0,013		
	Budaya Organisasi	0,229	0,083	0,293	2,750	0,007	0,665	1,504
	Motivasi Kerja	0,433	0,110	0,420	3,949	0,000	0,665	1,504

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 11 di atas, didapatkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,665 > 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,504 < 10$. Dari hasil uji multikolinearitas atas model regresi dalam model penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi

asumsi multikolinearitas. Berdasarkan interpretasi tersebut, model regresi dalam penelitian ini dapat dilanjutkan dengan tahapan uji asumsi klasik berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,798	2,571		2,255	0,027
Budaya Organisasi	-0,079	0,051	-0,208	-1,535	0,129
Motivasi Kerja	0,032	0,067	0,064	0,472	0,638

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 12 di atas, didapatkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi sebesar $0,129 > 0,05$ dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,638 > 0,05$. Dari hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi dalam model penelitian, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear

Tabel 13. Uji Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,576	4,181		2,529	0,013
Budaya Organisasi	0,229	0,083	0,293	2,750	0,007
Motivasi Kerja	0,433	0,110	0,420	3,949	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Nilai konstanta (a) dari kinerja karyawan yaitu sebesar 10,576. Apabila pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi kerja tidak diperhitungkan atau dinilai sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 10,576 satuan.

Koefisien regresi X1 sebesar 0,229 dan bersifat positif. Artinya, jika budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,229 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Koefisien regresi X2 sebesar 0,433 dan bersifat positif. Artinya, jika motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,433 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 14 Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	0,404	0,389	3,604

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

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 14 di atas, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,635, terletak pada interval koefisien 0,600-0,799. Artinya, tingkat hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang kuat. Selain itu, diperoleh nilai probabilitas (Sig. F Change) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, budaya organisasi dan motivasi kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengenai tingkat determinasi antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui nilai *R-Square* didapatkan nilai sebesar 0,404. Hal ini mengindikasikan bahwa determinasi antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dipersentasekan sebesar 40,4%, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

**Tabel 15. Uji parsial
(Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,753	4,095		4,335	0,000
Budaya Organisasi	0,420	0,074	0,536	5,679	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 15 di atas, didapati bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,679 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,990, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *p-value* sebesar 0,05. Maka, hipotesis alternatif (H1) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), analisis ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 16. Uji parsial
(Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,080	3,819		4,211	0,000
Motivasi Kerja	0,608	0,093	0,590	6,532	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 16 di atas, didapati bahwa nilai t hitung sebesar 6,532 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *p-value* sebesar 0,05. Maka, hipotesis alternatif (H2) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), analisis ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 17. Uji Simultan
(Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	698,208	2	349,104	26,865	0,000 ^b
Residual	1026,572	79	12,995		
Total	1724,780	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 17 di atas, nilai F hitung sebesar 26,865 lebih besar dari F tabel 3,11, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *p-value* sebesar 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H3) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, ini mengindikasikan bahwa variabel-

variabel independen (budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,753 + 0,420X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,536 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,489 atau 48,9%. Sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,679 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Luwes Sragen – Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosi Yuli Yanti & Prasetyo Kurniawan (2023), Wiyanto & Muhammad Idrus (2021), Angga Pratama (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan budaya organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa penerapan budaya organisasi sangat diperlukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 16,080 + 0,608X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,590 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,434 atau sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,532 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Luwes Sragen – Jawa Tengah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tika Anggita & Prasetyo Kurniawan (2025), Hafis Laksmana (2020), Mulyadi & Prayogo Wicaksono (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh karyawan untuk mencapai output kinerja yang maksimal.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,576 + 0,229X_1 + 0,433X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,636 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 40,4% sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($26,865 > 3,110$). dengan demikian H_0 diolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Luwes Sragen – Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahma Maulidia & Abu Bakar Dja'far (2024), Prasetyo Kurniawan, Denok Sunarsi & Dede Solihin (2022), Mulyadi Prayogo & Wicaksono (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Luwes Sragen Jawa Tengah”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,753 + 0,420 X_1$ dan nilai korelasi sebesar 0,536 dengan koefisien determinasi (0,489) atau

48,9% yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,679 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Toserba Luwes Sragen secara parsial.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,080 + 0,608 X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,590 dengan koefisien determinasi (0,434) atau 43,4% yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,532 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan Toserba Luwes Sragen secara parsial.

Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,576 + 0,229 X_1 + 0,433 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,636 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,5% sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($26,865 > 3,11$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toserba Luwes Sragen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita, T., & Kurniawan, P. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 273-280.
- Bahits, A., dkk (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Strategi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 70-79.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Kota Serang: CV. AA. Rizky.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kota Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional.
- Maulidia, R. & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Insani Medical Centre Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 648-656.
- Mulyadi, P. W., & Wicaksono, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 86.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 80-86.
- Nurhakim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). *Budaya Organisasi*. Sumatra Barat: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 202-211.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P., Coulter, M. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. IndeksKelompok Gramedia. Jakarta.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.
- Sari, M. W., dkk (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.1, Cet.27*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelistya, D., dkk. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi:dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, A., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Tahta Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi*, 4(1), 1-12.
- Yanti, R. Y., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Manajemen Universitas Pamulang)*, 3(3), 544-556