

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT PONTIANAK

Tiurma Ria Saragih

email: tiurmasaragih29@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian asosiatif dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan pembagian kuesioner kepada karyawan yang ada di kantor pusat sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau *stratified*. Pembahasan dengan uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak.

KATA KUNCI: motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan suatu potensi yang positif bagi organisasi. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki. Jika kinerja karyawan tinggi maka keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai, akan tetapi jika tingkat kinerja karyawan rendah, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, karyawan harus bisa termotivasi agar dapat memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus bisa memberikan motivasi kepada karyawan supaya mendorong karyawan menumbuhkan semangat kerja yang maksimal. Pemberian motivasi ini juga dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil

mencapai prestasi tertentu dalam menjalankan pekerjaannya. Disisi lain, pengembangan dan perubahan organisasi sama dengan perubahan budaya. Organisasi dijalankan melalui manajemen yang selalu disesuaikan dengan perkembangan budaya, dengan demikian, selalu terdapat interaksi antara budaya dan organisasi. Budaya organisasi dapat sangat beragam karena bervariasinya sumber daya manusia, baik dilihat dari gender, umur, ras, suku, tingkat pendidikan, pengalaman, maupun latar belakang budayanya. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para karyawan. (Verianto, 2019).

Selain budaya organisasi, komitmen organisasional juga merupakan penentu dalam menjalankan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Komitmen berbicara tentang bagaimana seorang karyawan sepenuhnya memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Perusahaan mengharapkan bisa mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kinerja kerja yang baik agar dapat bertahan dalam persaingan. Karena apabila tenaga kerja dalam sebuah perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik, maka tujuan-tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai.

Saat ini perkembangan Credit Union di Kalimantan Barat semakin pesat, agar dapat bersaing Credit Union menuntut karyawan memiliki kinerja yang baik, supaya tujuan dari Credit Union dapat tercapai. Salah satu badan usaha koperasi yang sudah berdiri lebih dari tiga puluh tahun yang ada di Kalimantan Barat yaitu, *Credit Union* (CU) Khatulistiwa Bakti yang berlokasi di Pontianak sebagai kantor pusat dan memiliki kantor cabang baik di dalam kota Pontianak maupun di luar kota. Credit Union Khatulistiwa Bakti juga memperkerjakan karyawan, baik yang bekerja didalam kantor maupun yang bekerja di lapangan. Untuk menghargai kinerja karyawan atas pencapain yang telah dicapai, Credit Union Khatulistiwa Bakti memberikan beberapa penghargaan berupa, liburan bersama, bonus, sertifikat pencapaian kinerja dan promosi kenaikan jabatan. Hal ini diberikan perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan serta bentuk rasa peduli perusahaan atas pencapaian kinerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan semangat kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, agar mereka mau bekerja dengan keras dengan memberikan memberikan

semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Fahmi (2016: 100): “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.”

Menurut Soroso dalam Fahmi (2016: 100): “Motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).” Sedangkan menurut Robbins (2003: 208): “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.” Menurut Fahmi (2016: 107): “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.”

Setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Menurut Fahmi (2016: 107-108) spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu: motivasi ekstrinsik (dari luar) dan motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok).

Setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu tinggal. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Menurut Davis dan Newstrom (2012: 87-89) beberapa pola motivasi :

- a. Prestasi adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- b. Afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
- c. Kompetensi adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif.
- d. Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai atau pedoman yang ada didalam sebuah organisasi, dimana budaya organisasi tersebut digunakan sebagai dasar dalam membuat aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah filosofi

dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi Wibowo (2010: 19) budaya organisasi memiliki pengertian: “Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.”

Menurut Lubis, Hermanto dan Edison (2018: 105): “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, dan mirip dengan kepribadian seseorang, dia tidak terlihat namun dapat dirasakan dan menjadi kebanggaan para pengikutnya.” Sedangkan menurut Fahmi (2016: 50): “Budaya organisasi adalah kebiasaan yang yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.” Untuk itu budaya organisasi dapat menjadi gambaran dari perusahaan tersebut, jika perusahaan tersebut memiliki budaya organisasi yang positif dapat menunjukkan citra perusahaan yang baik pula, sebaliknya jika budaya organisasi yang dimiliki negatif maka akan merikan citra yang kurang baik bagi perusahaan.

Biasanya budaya organisasi berupa kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Wibowo (2010: 52) mencatat fungsi budaya organisasi, yaitu: menunjukkan identitas, menunjukkan batasan peran yang jelas, menunjukkan komitmen kolektif, membangun stabilitas sistem sosial, membangun pikiran sehat dan masuk akal, dan memperjelas standar perilaku. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Priansa (2017: 256) fungsi dari budaya organisasi adalah: memberikan identitas organisasi kepada karyawan, memudahkan komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain.. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik budaya organisasai yang dimilikinya.

Menurut Robbins dalam Rahman, et al (2017: 311-312) menyatakan ada tujuh karakterstik penting dalam budaya organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sampai sejauh mana karyawan berani untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sampai sejauh mana oranng-orang perusahaan memperhatikan ketepatan, kemampuan menganalisis dan perhatian dengan detail.

- c. Orientasi hasil. Sampai sejauh mana berfokus pada hasil ketimbang teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
 - d. Orientasi orang. Sampai sejauh mana keputusan manajemen dalam memperagakan dampaknya pada orang-orang di dalam organisasi.
 - e. Orientasi tim. Sampai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan tim dibandingkan dengan pekerjaan perorangan.
 - f. Keagresifan. Sampai sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang kooperatif.
 - g. Stabilitas. Sampai sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.
3. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana karyawan memiliki sikap loyal terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi ditempat kerjanya. Komitmen karyawan meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Menurut Priansa (2016: 234): “Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.”

Sedangkan menurut Yulk dalam Priansa (2016: 233) menyatakan bahwa: “Komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.” Menurut Robbins dan Judge (2008: 100): “Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Dalam sebuah organisasi pasti memiliki prinsip yang dijadikan pedoman untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Priansa (2016: 234) lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan adalah:

- a. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus minta menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
- b. Memberikan tanggapan dengan empati.

- c. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- d. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
- e. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Menurut Priansa (2016: 239-242) bentuk-bentuk dari komitmen organisasional yaitu:

- a. Komitmen afektif adalah sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian.
 - b. Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi.
 - c. Komitmen kontinuan merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional.
4. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap usaha untuk mencapai kinerja tentunya harus melalui suatu usaha yang menyeluruh dan sistematis. Menurut Lubis, Hermanto dan Edison (2018: 26): “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Sedangkan menurut Fahmi (2016: 176): “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.” Menurut Bastian dalam Fahmi (2016: 176): “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis.”

Menurut Mangkunegara (2017: 75) ada beberapa faktor yang menunjang kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kualitas kerja. Ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja. Output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja.

- c. Dapat diandalkan. Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
- d. Sikap. Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Pasolong dalam Fahmi (2016: 179-180) menyatakan kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu:

- a. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tertentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 responden pada Credit Union Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau *stratified*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Model pengujian yang digunakan adalah program software spss 22.

PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur hasil data kuesioner pada Credit Union Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak. Biasanya, pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Data dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , namun jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka data dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r hitung	R table	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1.1	0,360	0,2785	Valid
	X1.1.2	0,434	0,2785	Valid
	X1.1.3	0,552	0,2785	Valid
	X1.2.1	0,803	0,2785	Valid
	X1.2.2	0,733	0,2785	Valid
	X1.2.3	0,585	0,2785	Valid
	X1.3.3	0,748	0,2785	Valid
	X1.3.2	0,428	0,2785	Valid
	X1.3.3	0,800	0,2785	Valid
	X1.4.1	0,793	0,2785	Valid
	X1.4.2	0,509	0,2785	Valid
	X1.4.3	0,846	0,2785	Valid
Budaya Organisasi	X2.1.1	0,675	0,2785	Valid
	X2.1.2	0,587	0,2785	Valid
	X2.1.3	0,638	0,2785	Valid
	X2.2.1	0,789	0,2785	Valid
	X2.2.2	0,616	0,2785	Valid
	X2.2.3	0,530	0,2785	Valid
	X2.3.1	0,832	0,2785	Valid
	X2.3.2	0,673	0,2785	Valid
	X2.3.3	0,575	0,2785	Valid
	X2.4.1	0,743	0,2785	Valid
	X2.4.2	0,501	0,2785	Valid
	X2.4.3	0,605	0,2785	Valid
	X2.5.1	0,750	0,2785	Valid
	X2.5.2	0,699	0,2785	Valid
	X2.5.3	0,517	0,2785	Valid
	X2.6.1	0,630	0,2785	Valid
	X2.6.2	0,509	0,2785	Valid
	X2.6.3	0,470	0,2785	Valid
	X2.7.1	0,499	0,2785	Valid
	X2.7.2	0,504	0,2785	Valid
	X2.7.3	0,353	0,2785	Valid
Komitmen Organisasional	X3.1.1	0,675	0,2785	Valid
	X3.1.2	0,628	0,2785	Valid
	X3.1.3	0,460	0,2785	Valid
	X3.2.1	0,653	0,2785	Valid
	X3.2.2	0,705	0,2785	Valid
	X3.2.3	0,771	0,2785	Valid
	X3.3.1	0,771	0,2785	Valid
	X3.3.2	0,583	0,2785	Valid
	X3.3.3	0,704	0,2785	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	R table	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1.1	0,636	0,2785	Valid
	Y.1.2	0,675	0,2785	Valid
	Y.1.3	0,469	0,2785	Valid
	Y.2.1	0,580	0,2785	Valid
	Y.2.2	0,615	0,2785	Valid
	Y.2.3	0,590	0,2785	Valid
	Y.3.1	0,461	0,2785	Valid
	Y.3.2	0,669	0,2785	Valid
	Y.3.3	0,471	0,2785	Valid
	Y.4.1	0,659	0,2785	Valid
	Y.4.2	0,730	0,2785	Valid
	Y.4.3	0,464	0,2785	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua data yang dimiliki setiap variabel bebas maupun variabel terikat dikatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari R tabel. Berarti pengujian selanjutnya dapat dilakukan untuk hasil dari data tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan hasil pengukuran yang tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Inti dari pengujian reliabilitas ini yaitu apabila hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka data penelitian dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika hasil pengujian lebih kecil dari 0,60 maka data penelitian dinyatakan tidak reliabel. Berikut disajikan tabel pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,868	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,911	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (X3)	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen karyawan dan kinerja karyawan valid karena semua nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari angka koefisien alpha yakni 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Jika nilai *residual* yang berdistribusi secara normal atau mendekati normal menandakan model regresi tersebut baik sehingga data layak untuk diuji secara statistik. nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3:

TABEL 3
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,86432052
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,081
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig.(2-tailed) $0,200 > 0.05$. maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil regresi linear. Untuk mengetahui apakah model regresi bebas dari multikolinearitas, di mana nilai VIF yang didapat harus kurang dari 10,00 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil dari pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13,040	6,639		1,964	,059		
Motivasi Kerja	,116	,161	,118	,721	,477	,547	1,829
Budaya Organisasi	,096	,104	,178	,924	,363	,393	2,543
Komitmen Karyawan	,639	,220	,527	2,901	,007	,443	2,259

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF setiap variabel bebas kurang dari 10. Hal ini menunjukkan model tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas sehingga tidak terjadi korelasi di antara variabel terikat.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Sebuah model pengamatan (regresi linier) dikatakan baik apabila tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari nilai 0,05 maka dikatakan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,990	3,615		,827	,415
motivasi kerja	,094	,088	,258	1,076	,291
budaya organisasi	-,014	,056	-,072	-,256	,800
komitmen organisasional	-,114	,120	-,252	-,948	,351

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji linearitas variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

TABEL 6
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI LINEARITAS MOTIVASI KERJA
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	370,377	12	30,865	2,622	,026
		Linearity	184,245	1	184,245	15,653	,001
		Deviation from Linearity	186,132	11	16,921	1,438	,228
	Within Groups		247,182	21	11,771		
	Total		617,559	33			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Linearity adalah sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

TABEL 7
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI LINEARITAS BUDAYA ORGANISASI
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	442,309	19	23,279	1,860	,120
		Linearity	252,856	1	252,856	20,200	,001
		Deviation from Linearity	189,453	18	10,525	,841	,641
	Within Groups		175,250	14	12,518		
	Total		617,559	33			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Linearity adalah sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

TABEL 8
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI LINEARITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasional	Between Groups	(Combined)	443,618	13	34,124	3,924	,003
		Linearity	326,445	1	326,445	37,535	,000
		Deviation from Linearity	117,173	12	9,764	1,123	,395
	Within Groups		173,940	20	8,697		
	Total		617,559	33			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Linearity adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasional dengan variabel kinerja karyawan.

e. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel kinerja yang disebabkan oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional pada Credit Union Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak. Hasil uji analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

TABEL 9
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,040	6,639		1,964	,059
Motivasi Kerja	,116	,161	,118	,721	,477
Budaya Organisasi	,096	,104	,178	,924	,363
Komitmen Karyawan	,639	,220	,527	2,901	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9 dapat diperoleh persamaan model regresi pada Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,118 X_1 + 0,178 X_2 + 0,527 X_3$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,118 yang berarti dari model regresi tersebut motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,178 yang berarti dari model regresi tersebut variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,527 yang berarti dari model regresi tersebut variabel komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- 4) Nilai konstanta sebesar 13,040 yang artinya jika variabel motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,040.

4. Uji hipotesis

a. Uji F

Uji F uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel bebas berpengaruh secara

simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

TABEL 10
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346,816	3	115,605	12,810	,000 ^b
	Residual	270,743	30	9,025		
	Total	617,559	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima, model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil nilai signifikan yang lebih besar dari pada 0,05 ($Sig < 0,05$) maka bisa diketahui hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

TABEL 11
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,040	6,639		1,964	,059
Motivasi Kerja	,116	,161	,118	,721	,477
Budaya Organisasi	,096	,104	,178	,924	,363
Komitmen Karyawan	,639	,220	,527	2,901	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,477 > 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0,363 > 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasional $0,007 < 0,05$, sehingga variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang dinyatakan dengan *R Square* atau disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) atau variabel independen (Y). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau *R square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap Y. Untuk mengetahui bagaimana hasil uji R^2 dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut:

TABEL 12
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
KANTOR PUSAT PONTIANAK
UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,562	,518	3,004

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi
Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* 0,562 atau 56,20 persen sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,20 persen dan 43,80 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Credit Union Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan positif antara motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan.
- b. Perusahaan harus meningkatkan kesadaran karyawan dalam menjalankan kewajiban yang dimiliki, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dan dapat mengkaji lebih dalam lagi, supaya hasil penelitian ini lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2012. *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Bandung: Alfabeta.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen dan riset sumber daya manusia*, bandung: alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Rahman, Fauzie et al. 2017. *Perilaku Organisasi*, edisi pertama. Yogyakarta: expert.

Stephen, P.Robbins. 2008. *Perilaku organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Stephen, P.Robbins, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organization Behavior*, edisi keduabelas. Jakarta: Selemba Empat.

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.

Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.

