

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB INVOLVEMENT SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya Brebes)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Diva Jelita

Nim : 30402000112

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB INVOLVEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya Brebes)

Disusun Oleh :

Diva Jelita

30402000112

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 26 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing


Dr. E. Drs.H. Marno Nugroho, MM.

NIDN. 0608036601

Dosen Penguji I


Prof. Dr. Drs. Hendar, M.Si..

NIDN. 210499041

Dosen Penguji II

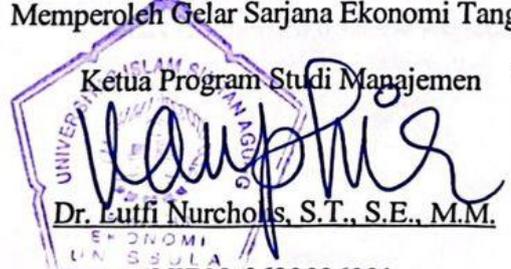

Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si.

NIDN. 06181107203

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIDN. 0623036901

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB INVOLVEMENT SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya Brebes)

Disusun Oleh :

Diva Jelita

30402000112

Telah disetujui pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang
panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

UNISSULA

جامعة سلطان أحمد في الإسلاميه

Semarang, 23 Juli 2024

Dosen Pembimbing



Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIDN. 0608036601

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB INVOLVEMENT SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya Brebes)

Disusun Oleh :

Divita Jelita

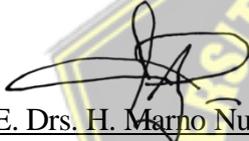
30402000112

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 22 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM.

NIDN. 0608036601

Dosen Penguji I



Prof. Prof. Dr. Drs. Hendar, M.Si.

NIDN. 0602016301

Dosen Penguji II



Dr. Tri Wikaningrum, SE. M. Si.

NIDN. 06181107203

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diva Jelita

Nim : 30402000112

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB INVOLVEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya Brebes)”** merupakan hasil penelitian sendiri tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima saksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 12 Agustus 2024


Diva Jelita

HALAMAN MOTTO DAN PEREMBAHAN

MOTTO

“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuang untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”

PERSEMBAHAN:

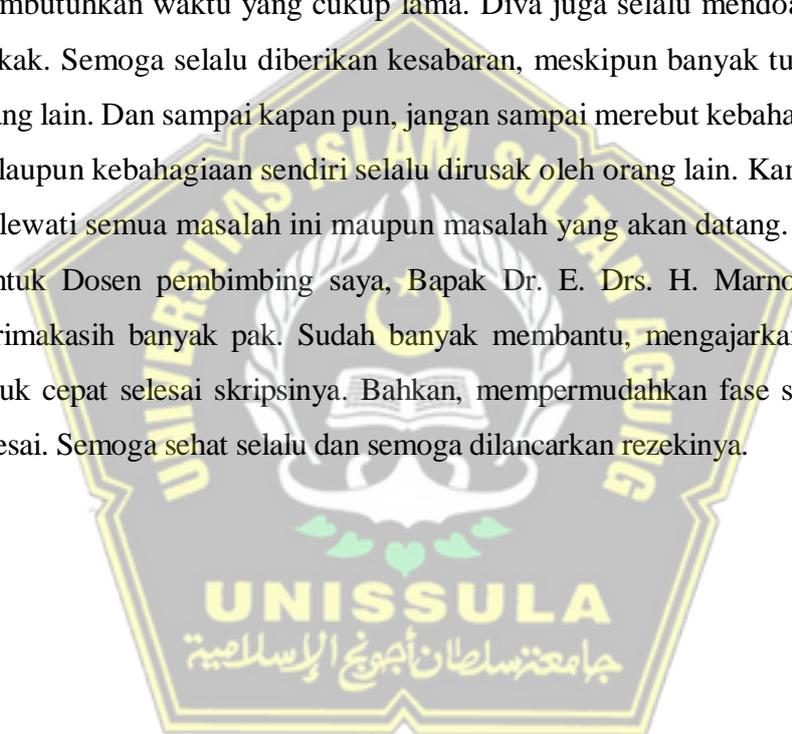
1. Cinta pertamaku, Bapak Mujiyanto. Beliau telah menjadi Ayah yang terhebat di Dunia ini. Selalu mengusahakan yang terbaik untuk diriku dan tidak lupa selalu mengingatkan aku untuk shalat. Beliau itu termasuk orang yang tidak bisa mengungkapkan ekspresi dan perasaan, jadi kalau banyak yang sedang dipikirkan pasti langsung sakit. Sehat selalu ya pak, tolong hidup lebih lama buat Diva ya Pak. Mohon maaf Pak, Diva belum bisa membahagiakan bapak. Maaf pak, kalau Diva susah di atur dan keras kepala. Diva sayang bapak. Tidak bisa dihitung atas Jasa Bapak selama saya lahir sampai sekarang, karena begitu banyak hal yang sudah Bapak berikan untuk saya. Maka dari itu, saya ucapkan Terimakasih yang tak terhingga. Terimakasih juga selalu mengirimkan doa untukku. Tolong teruskan doa untukku, karena sungguh, itulah yang selalu menguatkan. Terimakasih untuk semua uang untuk biaya hidupku, pendidikan, baju yang nyaman, makanan yang aku mau, jajanan ku yang banyak. Semoga rezeki bapak selalu mengalir seperti sumber mata air. Dan Terimakasih pak, sudah mengajarkan Diva untuk selalu jujur tentang keuangan, meskipun itu Rp. 1.000,- nominal yang kecil, tetapi itu sangat berharga. Terimakasih Pak, selalu mengajarkan dan mengingatkanku untuk selalu menolong oranglain dan tidak lupa untuk selalu berucap “Maaf, Terimakasih, Tolong”.
2. Pintu Surgaku, Ibu Jukhaeroh. Dari hatiku yang paling dalam, saya sangat bangga dan bersyukur. Karena, telah dilahirkan dari rahim Ibu Jukhaeroh. Terimakasih

banyak ya Bu, sudah melahirkan saya ke Dunia ini. Ibu itu orang yang paling kuat, sabar, cerewet dan menjadi pelindung bahkan tempat cerita. Sama seperti bapak, Diva juga sangat sayang sama Ibu. Terimakasih Bu, telah mengizinkan anak perempuanmu ini menelusuri jalan sesuai keinginannya, sudah mengizinkan menjelajahi tempat yang aku mau. Dari dulu, Ibu selalu spam video call sampai sekarang. Selalu ada temanku bilang “kok Ibumu selalu spam Video Call sih? Apa kamu tidak marah, kalau setiap saat di video call mulu?”, lalu aku jawab “saya tidak apa-apa, saya sudah terbiasa dari dulu, terus juga Ibu ku selalu spam telfon karena itu bentuk khawatir dan kasih sayang”. Terimakasih Bu, selalu mengajarkanku untuk selalu berbagi kepada oranglain. Terimakasih Bu, selalu mengajarkanku untuk menjadi pribadi yang kuat. Ibu itu termasuk orang yang selalu memikirkan perkataan orang lain dan selalu memikirkan hal-hal yang belum terjadi, makanya bisa sakit. Selalu jaga kesehatan ya Bu. Tolong hidup lebih lama lagi untuk Diva. Terimakasih karena selalu mendoakan setiap waktu dan Tolong selalu mendoakan Diva ya Bu. Ibu juga termasuk orang yang pandai memasak, masakan Ibu selalu enak. Diva dikosan selalu kangen masakan Ibu. Maafkan Diva ya Bu, kalau Diva pernah mengecewakan Ibu dan buat salah. Terimakasih ku kepada Ibu tak terhingga sampai kapan pun.

3. Kakak ku Tersayang, Almarhum Midun Kataroh. Kak, Diva kangen banget sama kakak. Terimakasih sudah menjadi kakak yang baik, yang selalu menuruti semua kemauan Diva. Terimakasih selalu memberi Diva coklat yang enak ketika cuti kerja. Laptop yang kakak berikan untuk Diva kuliah sampai sekarang masih ada dan sangat berguna, Terimakasih banyak ya kak. Maaf kak, Diva belum bisa membahagiakan kakak. Diva hanya bisa mengirimkan Doa buat kakak. Sekali lagi, Terimakasih banyak ya kak.
4. Kakak ku Tercinta, Inten Suryani. Terimakasih ya kak, untuk semua apapun yang kakak berikan ke Diva. Baik itu baju baru, sepatu baru, hijab baru. Meskipun kakak mengekspresikan rasa sayangnya dengan cara bicara nada yang marah, tetapi dibalik itu ada kelembutan kasih sayang dan rasa peduli yang besar. Terimakasih sudah menjadi kakak saya yang selalu mengingatkan tentang mana yang baik dan buruk. Diva sayang kakak. Tolong hidup lebih lama lagi untuk Diva

ya kak.

5. Untuk diriku sendiri, Diva Jelita. Terimakasih ya, sudah mau berjuang. Terimakasih juga sudah menjadi tempat cerita orang lain, meskipun diri sendiri selalu memendam apapun dan dihadapi sendiri. Terimakasih ya, sudah bisa memenuhi harapan orang tua. Terimakasih sudah berusaha kuat dihadapan orang lain, meskipun akhirnya menangis juga. Kedepannya, semoga menjadi pribadi yang lebih baik lagi ya. Jangan terlalu memikirkan hal yang belum terjadi. Selalu fokus dengan yang sekarang dan berusaha lah untuk sembuh sendiri, ya meskipun membutuhkan waktu yang cukup lama. Diva juga selalu mendoakan Ibu, Bapak, Kakak. Semoga selalu diberikan kesabaran, meskipun banyak tusukan tajam dari orang lain. Dan sampai kapan pun, jangan sampai merebut kebahagiaan orang lain, walaupun kebahagiaan sendiri selalu dirusak oleh orang lain. Kamu pasti bisa kok melewati semua masalah ini maupun masalah yang akan datang.
6. Untuk Dosen pembimbing saya, Bapak Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM. Terimakasih banyak pak. Sudah banyak membantu, mengajarkan, menyemangati untuk cepat selesai skripsinya. Bahkan, mempermudah fase skripsinya sampai selesai. Semoga sehat selalu dan semoga dilancarkan rezekinya.



ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan dapat bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis, pengaruh budaya organisasi, motivasi intrinsik, terhadap kinerja karyawan melalui job involvement sebagai variable intervening. Teknik pengambilan sampel menggunakan penelitian sensus. Populasi responden dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi sumber jaya yang ada di kota Brebes. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 115 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil yang sudah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap job involvement, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap job involvement, budaya organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, job involvement berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi, serta motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap job involvement.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Job Involvement, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik

ABSTRACT

The research carried out can aim to determine and analyze the influence of organizational culture, intrinsic motivation on employee performance through job involvement as an intervening variable. The sampling technique uses census research. The population of respondents in this study were employees of the Sumber Jaya cooperative in the city of Brebes. The sample taken in this research amounted to 115 respondents. The method used in this research is quantitative. The analysis technique that can be used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of this research show that organizational culture variables influence job involvement, intrinsic motivation influences job involvement, organizational culture and intrinsic motivation. has an effect on employee performance, job involvement has an effect on cooperative employee performance, and intrinsic motivation has no effect on job involvement.

Keywords: Employee Performance, Job Involvement, Organizational Culture, Intrinsic Motivation

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB INVOLVEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya Brebes)”. Usulan penelitian ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian untuk penelitian skripsi ini penulis tidak dapat bekerja sendiri dan tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Kepada Bapak Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM. selaku dosen pembimbing yang selama ini telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta kesabaran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dukungan serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Drs. Hendar, M.Si. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu, memberikan penilaian dan memberikan saran yang telah membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
3. Kepada Ibu Dr. Tri Wikaningrum, SE. M. Si. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu, memberikan penilaian dan memberikan saran yang telah membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
4. Kepada cinta pertama penulis Ayahanda Mujiyanto dan Pintu Surgaku Ibunda Jukhaeroh penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala pengorbanannya dan tulus kasih yang diberikan, atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti, serta mendidik dan kesabarannya hingga sekarang. Kalian adalah sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam hidup penulis. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dibanggakan. Semoga Ayah dan Ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.

5. Kepada kakak tercinta penulis, Midun Kataroh yang telah berpulang, meski tidak lagi bersama kami, kenangan, serta kebiasaannya yang selalu memberi sebuah coklat dan semangat yang kakak berikan akan selalu hidup dalam hati penulis dan kakak tersayang penulis, Inten Suryani yang terus berusaha memberikan semangat, keteladanan, dan selalu memberikan apapun yang penulis mau dan selalu ada yang menjadi dorongan yang kuat bagi penulis untuk terus berusaha.
6. Untuk suami dari kakak penulis Inten Suryani yaitu Sudiyana, terima kasih sebesar-besarnya karena telah membantu dalam segala hal sekaligus menjadi pengganti dari almarhum kakak Midun Kataroh, baik itu dukungan dan dorongan semangat hingga skripsi ini selesai.
7. Untuk kekasih penulis Bharada Ali Nurdin, terimakasih karena telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, terimakasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada buat penulis, memberikan kasih sayang, perhatian, penyemangat, mendengarkan keluh kesah, selalu meluangkan waktunya dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan hingga skripsi ini selesai. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan, kemudahan dalam segala hal yang kita lalui dan mengganti berkali-kali lipat dan sukses selalu kedepannya untuk kita berdua.
8. Untuk sahabatku Cindy, Aisyah, Arikatul, Gita, dan Erina, yang telah membantu belajar, memberikan semangat, dan selalu mendengarkan cerita yang tak terhitung sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terakhir, terima kasih untuk diri saya Diva Jelita, karena telah mampu berusaha keras, berjuang, dan telah kuat sampai detik ini yang mampu mengendalikan diri dari tekanan luar. Yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi ini, mampu berdiri tegak ketika dihantam dengan permasalahan yang berdatangan secara bersamaan. Terimakasih diriku, semoga tetap menjadi pribadi yang rendah hati, semoga segala hal yang di impikan secepatnya tercapai, ini baru awal dari permulaan hidup, tetap semangat kamu pasti bisa.

10. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif dan bermanfaat bagi pembaca serta pengembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi langkah awal untuk penelitian selanjutnya.

Semarang, 12 Agustus 2024


Diva Jelita

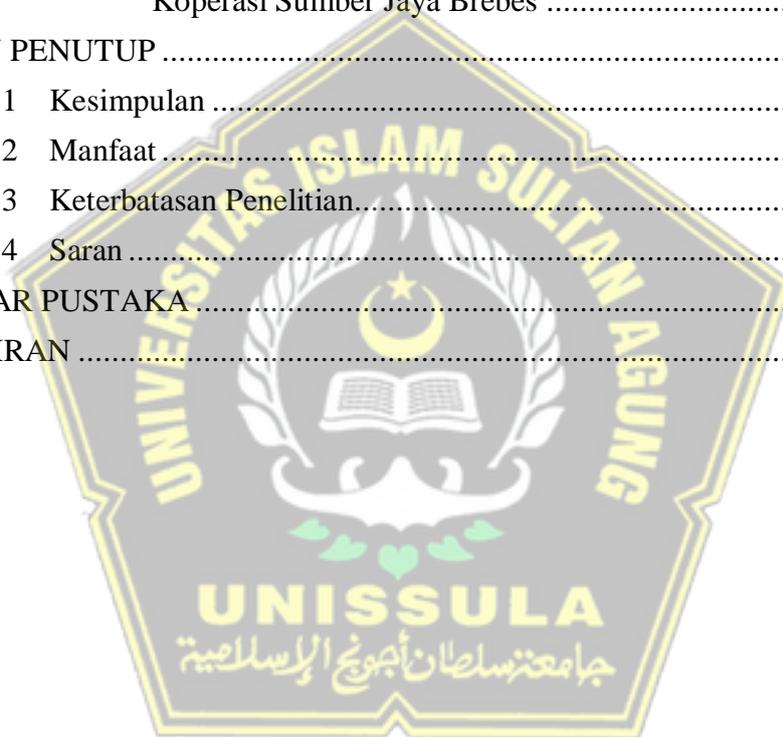


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	ivi
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Definisi Budaya Organisasi	9
2.1.2. Indikator Budaya Organisasi	10
2.1.3. Definisi Motivasi Intrinsik	12
2.1.4. Indikator Motivasi Intrinsik.....	14
2.1.5. Definisi <i>Job Involvement</i>	14
2.1.6. Indikator <i>Job Involvement</i>	16
2.1.7. Definisi Kinerja Karyawan.....	17
2.1.8. Indikator Kinerja Karyawan	18
2.2. Hubungan Antar Variabel	20
2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Job Involvement</i>	20
2.2.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap <i>Job Involvement</i>	22
2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.4. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.2.5. Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Jenis Penelitian	28

3.2.	Populasi dan Sampel.....	28
3.3.	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6.	Metode Analisis Data	32
3.6.1.	Statistik Deskriptif	32
3.6.2.	Uji Instrumen	32
3.6.3.	Pengujian Asumsi Klasik	34
3.6.4.	Pengujian Model Penelitian.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Gambaran Umum Koperasi Sumber Jaya Brebes	40
4.1.1	Sejarah Koperasi Sumber Jaya Brebes.....	40
4.1.2	Lingkup Usaha Koperasi Sumber Jaya Brebes.....	40
4.1.3	Sumber Daya Koperasi Sumber Jaya Brebes	41
4.2	Gambaran Umum Responden	42
4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	42
4.2.2	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	43
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
4.3.1	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	44
4.3.2	Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik (X2).....	46
4.3.3	Deskripsi Variabel <i>Job Involvement</i>	47
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	48
4.4	Uji Instrumen	49
4.4.1	Uji Validitas.....	49
4.4.2	Uji Reliabilitas	50
4.5	Uji Asumsi Klasik	51
4.5.1	Uji Normalitas	51
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas	52
4.5.3	Uji Multikolinearitas	53
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.7	Uji Hipotesis.....	56
4.7.1	Uji T	56
4.7.2	Uji F	58
4.7.3	Koefisien Determinansi.....	59

4.8	Pembahasan.....	60
4.8.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Job Invlovement</i> Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.....	60
4.8.2	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap <i>Job Invlovement</i> Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.....	61
4.8.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes	62
4.8.4	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes	64
4.8.5	Pengaruh <i>Job Invlovement</i> terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes	65
BAB V PENUTUP		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Manfaat	68
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	69
5.4	Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....		72
LAMPIRAN		77



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4. 3 Jenjang Interval	44
Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskripsi Budaya Organisasi	45
Tabel 4. 5 Hasil Uji Deskripsi Motivasi Intrinsik	46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Deskripsi <i>Job Involvement</i>	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Deskripsi Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	58
Tabel 4. 15 Koefisien Determinansi	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Kerangka Pemikiran Penelitian 27





ABSTRAK

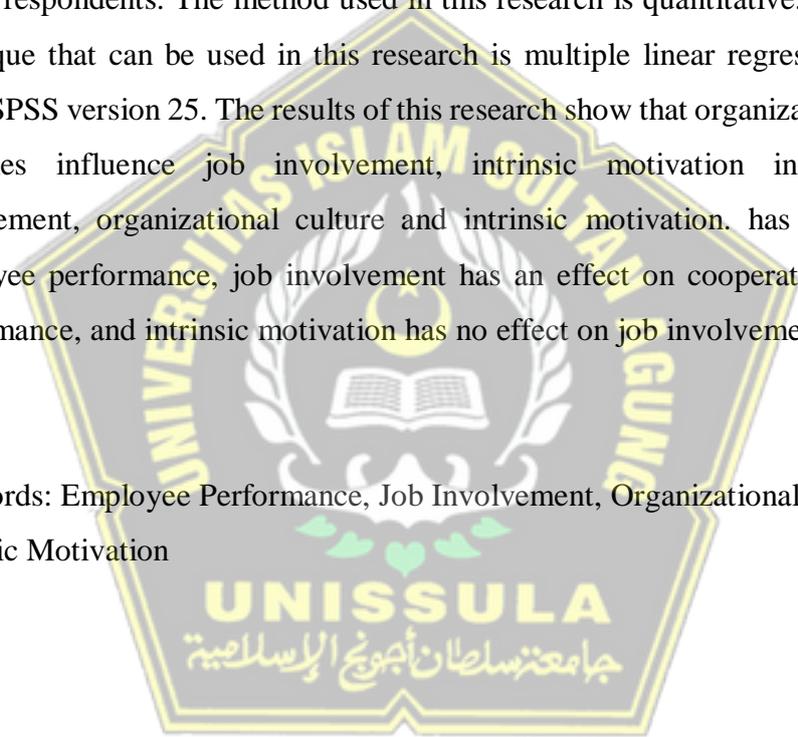
Penelitian yang dilakukan dapat bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis, pengaruh budaya organisasi, motivasi intrinsik, terhadap kinerja karyawan melalui job involvement sebagai variable intervening. Teknik pengambilan sampel menggunakan penelitian sensus. Populasi responden dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi sumber jaya yang ada di kota Brebes. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 115 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil yang sudah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap job involvement, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap job involvement, budaya organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, job involvement berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi, serta motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap job involvement.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Job Involvement, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik

ABSTRACT

The research carried out can aim to determine and analyze the influence of organizational culture, intrinsic motivation on employee performance through job involvement as an intervening variable. The sampling technique uses census research. The population of respondents in this study were employees of the Sumber Jaya cooperative in the city of Brebes. The sample taken in this research amounted to 115 respondents. The method used in this research is quantitative. The analysis technique that can be used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of this research show that organizational culture variables influence job involvement, intrinsic motivation influences job involvement, organizational culture and intrinsic motivation. has an effect on employee performance, job involvement has an effect on cooperative employee performance, and intrinsic motivation has no effect on job involvement.

Keywords: Employee Performance, Job Involvement, Organizational Culture, Intrinsic Motivation



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, kemajuan perusahaan dapat terwujud tergantung pada kinerja dan produktivitas sumber daya manusia pada organisasi yang bersangkutan. Kemajuan teknologi tidak dapat meninggalkan peran sumber daya manusia dan menggandakan organisasi atau perusahaan, ini berarti peran sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan secanggih apapun itu teknologi yang digunakan dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kinerja dan keunggulan dari organisasi maupun perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang unggul juga akan menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Karena dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, SDM yang berkualitas bisa memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan dalam menjalankan serta mengelola perusahaan dalam proses produksi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu investasi yang sangat berharga sekaligus fondasi lainnya diantaranya yaitu sistem serta fasilitas penunjang lainnya.

Koperasi Sumber Jaya merupakan salah satu Koperasi Simpan Pinjam yang berada di wilayah kota Brebes yang didirikan dengan tujuan membantu anggota dalam menata pemenuhan kebutuhan keuangannya secara mandiri dan terencana, mendorong para anggota untuk berpola hidup hemat dan memperkecil ketergantungan terhadap hutang untuk meningkatkan

kesejahteraan. Namun kenyataannya pada observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang memiliki kinerja baik, misal tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan bertanggung jawab.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajaran dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan-keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dalam rangka

peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hamid & Kurniawati, (2020) menemukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pendidikan, keterampilan dan bakat yang dimiliki pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Setiyono, (2017) menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan tidak merasakan pemimpin yang berprakarsa dan berperan dalam memperhatikan pentingnya biaya dan memelihara komunikasi yang baik sehingga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, karena mereka mempunyai akal, pikiran dan tenaga serta bakat kreativitas yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja karyawan atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Semakin baik kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, maka yang akan terjadi adalah peningkatan mobilitas perusahaan, demikian pula sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan, maka akan

menurunkan mobilitas perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurnianto (2016) menyatakan bahwa pengaruh motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Begitu pun dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2019) menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dhermawan, dkk (2012) dan Parmin (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan Girsang (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam individu itu sendiri, bukan dari faktor-faktor eksternal seperti imbalan finansial atau pujian dari orang lain (Potu, et.al., 2021). Ini berarti seseorang merasa terdorong untuk melakukan suatu tindakan karena alasan yang terkait dengan kepuasan pribadi, minat, atau nilai-nilai yang diyakini oleh individu tersebut. Ketika karyawan merasa terdorong secara intrinsik, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa terhubung secara emosional dengan tugas-tugas yang mereka lakukan dan memiliki keinginan bawaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bukan hanya untuk hadiah eksternal atau

pengakuan. Kinerja karyawan yang tinggi sering kali merupakan hasil dari motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pribadi mereka untuk pertumbuhan dan pencapaian.

Berdasarkan penelitian (Potu, et.al, 2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil riset oleh (Hayati, et.al, 2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rivo Mandiri. Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari (Ningsih, et.al, 2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Finance & Collector PT Tepian Multimedia di Samarinda.

Job Involvement merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, *job involvement* berperan sebagai variabel intervening dari pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. *Job involvement* adalah konsep yang mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat *job involvement* yang tinggi cenderung merasa terhubung secara mendalam dengan pekerjaan mereka, merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan tujuan yang penting, dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Fitriadi, et.aal, 2022) menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Fahrizal, et.al, 2020) menunjukkan bahwa *job involvement*

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina. Namun, berbeda pada penelitian (Ropa, et.al, 2020) yang menunjukkan bahwa *job involvement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Job Involvement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya Brebes)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Job Involvement* ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Job Involvement*?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Job Involvement*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Job Involvement*.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Organisasi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil optimal yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai budaya organisasi, motivasi intrinsik, *job involvement* terhadap kinerja.

2. Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai budaya organisasi, motivasi intrinsik, *job involvement* terhadap kinerja.

3. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan dan tambahan informasi dalam mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta dapat menjadi referensi yang lebih mendalam mengenai budaya organisasi, motivasi intrinsik dan *job*

involvement terhadap kinerja sumber daya manusia pada khususnya



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya tidak hanya berlaku pada kebiasaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Faktanya, setiap organisasi memiliki budaya yang menjadi ciri khas suatu organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh sekelompok komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode etik, yang nantinya akan menciptakan ciri khas di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu wadah dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Menurut Colquitt et.al. (2009) sampai saat ini telah berhasil diidentifikasi lebih dari 50 definisi tentang budaya organisasi. Definisi budaya organisasi sangat beragam dari yang bersifat secara umum yang mendefinisikannya hanya sebagai “*The way we do things around here*” sampai dengan definisi yang sangat khusus (*specific*) dan

rumit (*complicated*). Jadi, apa yang dimaksud dengan budaya organisasi? Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.

Selanjutnya Colquitt et.all (2009) mendefinisikan budaya organisasi : *“As the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes and behaviors of its employees”* Budaya organisasi merupakan perilaku dimana kesamaan pengetahuan sosial dalam suatu organisasi dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku setiap anggotanya. Definisi ini memberikan beberapa deskripsi atau gambaran penting tentang budaya organisasi.

2.1.2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja

tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Peraturan Perusahaan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh

masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.3. Definisi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Biasanya orang yang termotivasi yang secara instrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan, bahkan mereka bisa memotivasi dirinyasendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain, semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka (Hayati, et.al, 2023).

Motivasi instrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau akan berfungsi tanpa perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Putra, et.al, 2023).

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

a) *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya Agar sesorang karaywan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang

baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b) *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- 1) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- 2) Surat penghargaan
- 3) Memberi hadiah berupa uang tunai
- 4) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- 5) Memberikan kenaikan gaji promosi

c) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya

prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e) *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2.1.4. Indikator Motivasi Intrinsik

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik yang dibahas oleh (Mukti, et.al, 2022) yaitu:

1. Semangat berprestasi
2. Komitmen
3. Daya tahan kerja
4. Kreatif
5. Disiplin

2.1.5. Definisi *Job Involvement*

Job involvement atau biasa disebut dengan keterlibatan kerja adalah perilaku karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja, bersama dengan rasa kepemilikan, kepercayaan, dan dukungan yang

berkontribusi pada peningkatan kepuasan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Aldiansyah, et.al, 2021).

Job involvement merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka di tempat kerja. Ini mencakup tingkat ketertarikan, komitmen, dan investasi pribadi yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut merasa memiliki, berkomitmen, dan terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Tarman & Ruski, 2019).

Faktor-faktor keterlibatan kerja menurut (Tanjung, 2020), diantaranya:

1. Emosional keterlibatan pekerjaan

Ini mengacu pada tingkat keterlibatan yang berkaitan dengan perasaan atau emosi yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat emosional keterlibatan yang tinggi cenderung merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka.

2. Kognitif keterlibatan pekerjaan

Ini berkaitan dengan pemahaman dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kognitif keterlibatan yang tinggi cenderung memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas mereka, tujuan organisasi, dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

3. Perilaku keterlibatan pekerja

Ini mencakup tindakan nyata yang dilakukan karyawan sebagai hasil dari keterlibatan mereka dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki perilaku keterlibatan yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka.

2.1.6. Indikator *Job Involvement*

Berikut ini merupakan indikator *job involvement* menurut (Kambunawati, 2022), diantaranya:

1. Tanggapan terhadap pekerjaan

Karyawan memiliki harapan tentang pekerjaan dan sejauh mana harapan ini terpenuhi menentukan tingkat keterlibatan pekerjaan yang mereka alami yang akan menentukan respon mereka terhadap pekerjaan.

2. Ekspresi/Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan

Cara karyawan mengekspresikan keterlibatan pekerjaan berbeda dari orang ke orang, dan sesuai dengan tingkat keterlibatan

pekerjaan yang dialami.

3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

Karyawan yang sangat terlibat pada pekerjaannya memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diembannya. Contohnya seorang karyawan yang bersedia bekerja lembur tanpa dibayar untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan.

4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran

Karyawan yang bekerja dengan menghindari ketidakhadiran dari pekerjaan dan merasa bersalah jika pekerjaan yang belum selesai

2.1.7. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011).

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan

karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Mangkunegara (2011) menyebutkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2002) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Juga kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat- syarat yang telah ditentukan.

2.1.8. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan

dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Job Involvement*

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robbins, 2017). Budaya organisasi yang kuat dan positif, yang menghargai inovasi, kolaborasi, dan pertumbuhan, sering kali mendukung keterlibatan kerja yang tinggi.

Ketika nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai individu, karyawan cenderung merasa terhubung secara lebih mendalam dengan pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung atau memiliki norma-norma yang tidak sejalan dengan harapan individu dapat menghambat keterlibatan kerja (Safira & Tanjung, 2024). Misalnya, lingkungan yang otoriter atau tidak mendukung inovasi dapat menghalangi karyawan untuk merasa termotivasi atau merasa memiliki dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan budaya organisasi dan berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan kerja yang tinggi dengan membangun kepercayaan, memberikan kesempatan untuk partisipasi, dan memberikan pengakuan atas kontribusi individu (Nuraeni, et.al, 2024). Dengan cara ini, organisasi dapat memperkuat keterlibatan kerja karyawan, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Pada penelitian (Singh, et.al, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *job involvement*. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Involvement*

2.2.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Job Involvement*

Motivasi intrinsik sebagai dorongan internal yang muncul dari minat, kepuasan, atau nilai-nilai personal, memainkan peran penting dalam membentuk tingkat keterlibatan kerja seseorang. Ketika karyawan merasa terdorong secara intrinsik, mereka cenderung merasa lebih terhubung dan terlibat dengan pekerjaan mereka. Mereka menemukan makna dan kepuasan dalam tugas-tugas yang mereka lakukan, serta merasa memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi (Affandi & Guspul, 2023).

Motivasi intrinsik mendorong individu untuk mencari tantangan, meningkatkan keterampilan, dan memberikan kontribusi yang maksimal, karena hal ini memberikan kepuasan batin yang mendalam (Saffira & Fauzan, 2024). Selain itu, motivasi intrinsik dapat memperkuat keterlibatan kerja dengan meningkatkan tingkat keterikatan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan minat dan nilai-nilai pribadi mereka cenderung merasa lebih terlibat dalam tugas-tugas tersebut. Mereka mungkin lebih bersemangat, lebih termotivasi, dan lebih komitmen untuk memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesuksesan organisasi (Rahayuningtyas & Fauzan, 2024). Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan motivasi intrinsik karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pertumbuhan, memberikan ruang untuk eksplorasi minat

pribadi, dan memberikan pengakuan atas pencapaian individu.

Dengan memperkuat motivasi intrinsik karyawan, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan kerja, menciptakan budaya kerja yang dinamis dan berkinerja tinggi, serta mempromosikan keberhasilan jangka panjang baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Pada penelitian (Affandi & Guspul, 2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Pada penelitian (Rahayuningtyas & Fauzan, 2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap *Job Involvement*

2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja, terdapat hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan adanya hubungan keduanya. Penelitian Salain et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa keuangan swasta di Denpasar, Bali. Penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi bukan hanya kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan, tetapi sebagai keyakinan yang dipegang oleh karyawan dan harus dilaksanakan dengan baik sebagai identitas dan keyakinan nilai-nilai kerja.

Hasil penelitian tersebut juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Sudaryana (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kukuh Tangguh Sandang Mills di Bandung. Dari penelitian ini disebutkan bahwa adanya budaya absensi vertikal menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan sekaligus memberikan penjelasan bahwa kinerja karyawan memegang peranan penting dalam budaya organisasi. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja masing- masing individu. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa pencapaian pribadi, minat dalam pekerjaan, atau kepuasan dari mencapai tujuan yang bermakna, dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan (Silalahi & Saragih, 2024). Ketika karyawan merasa terdorong secara intrinsik, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka.

Mereka mungkin lebih bersemangat, lebih fokus, dan lebih berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan mereka karena mereka mendapatkan kepuasan dari prosesnya (Auliya, 2024).

Motivasi intrinsik juga dapat mendorong karyawan untuk mencari tantangan, meningkatkan keterampilan, dan menciptakan inovasi, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, motivasi intrinsik juga berperan dalam membentuk sikap mental yang positif, seperti rasa percaya diri dan optimisme, yang dapat meningkatkan ketahanan terhadap tekanan dan kesulitan di tempat kerja (Susanti & Budiharjo, 2024).

Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan motivasi intrinsik karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi, memberikan pengakuan atas pencapaian individu, dan memberikan kesempatan untuk partisipasi dan otonomi dalam pekerjaan mereka. Dengan memperkuat motivasi intrinsik karyawan, organisasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan, menciptakan budaya kerja yang dinamis dan berkinerja tinggi, serta mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan lebih efektif. Pada penelitian (Auliya, 2024) dan (Patoni & Mawardi, 2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.5. Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kinerja Karyawan

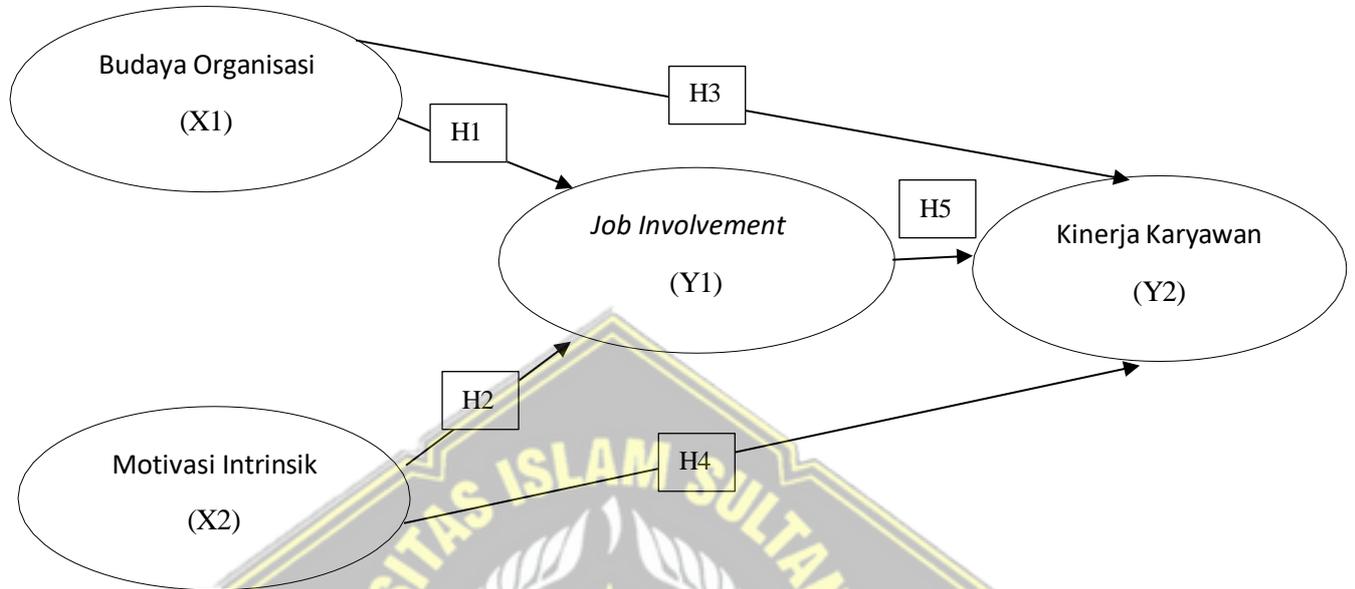
Keterlibatan kerja yang mencakup tingkat komitmen, motivasi,

dan investasi emosional serta kognitif individu dalam tugas-tugas dan tanggung jawab mereka, memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka mungkin lebih bersemangat, lebih fokus, dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik karena mereka merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka.

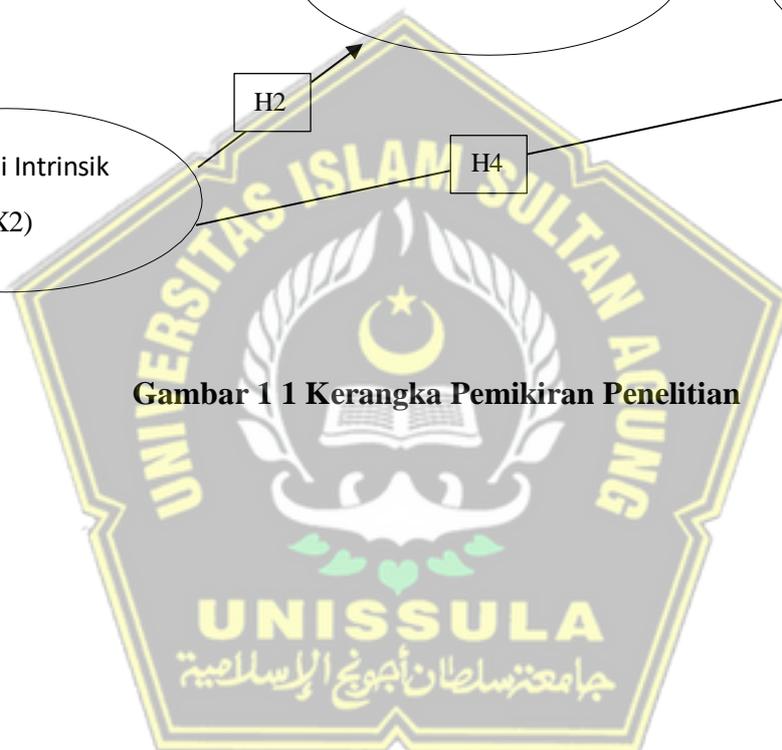
Keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dengan mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif, mengambil inisiatif, dan menciptakan inovasi. Selain itu, karyawan yang merasa terlibat secara mendalam cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dapat membantu mempertahankan karyawan dan meningkatkan retensi tenaga kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan memperkuat keterlibatan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan untuk partisipasi dan otonomi, dan memberikan pengakuan atas kontribusi individu. Dengan cara ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan budaya kerja yang dinamis dan berkinerja tinggi, serta mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan lebih efektif. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H5: Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian “*explanatory research*” atau penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan berbagai hipotesis atau menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Alasan utama peneliti menggunakan metode “*explanatory research*” adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, dengan harapan penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dalam hipotesis. Metode ini berfokus pada variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan motivasi intrinsik (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel intervening penelitian ini yaitu *job involvement* (Z).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes sebanyak 115 orang yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Melihat jumlah populasi hanya sebesar 115 orang, maka layak untuk

diambil semua sebagai subyek penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Pengambilan sensus karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit. Sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. (Arikunto, 2012).

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur jelas hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini didasarkan pada data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Penelitian ini dapat digolongkan sebagai hypothesis testing yang mana penilaian terhadap kebenaran hipotesis yang ada ditunjukkan melalui pengujian statistik (Sekaran, 2006). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini merupakan penelitian sebab-akibat, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sekaran, 2010).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari langsung dari kuesioner yang diajukan kepada karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes

guna mendapatkan permasalahan responden. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telpon, surat atau bertatap muka (Ferdinand, 2009). Daftar pertanyaan tersebut meliputi variabel penelitian yang diteliti. Pertanyaan – pertanyaan yang disajikan dengan menggunakan skala likert 1- 5.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa:

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literatur berupa beberapa referensi dari buku dalam mendukung penelitian.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan *construk* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3 1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	DOV	Indikator	Sumber
1	Budaya Organisasi	Filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Norma 2. Nilai dominan 3. Peraturan Perusahaan 4. Iklim organisasi 	Umi, dkk (2015)
2	Motivasi Intrinsik	Motivasi intrinsik merupakan motivasi dari dalam individu yang dapat mendorong seseorang agar berprestasi yang biasanya lebih dikenal dengan faktor motivasional, faktor motivasional ini seperti keberhasilan seperti prestasi yang dicapai oleh karyawan, penghargaan dapat berupa pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab serta pengembangan (Coenraad et al., 2020 : 50)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat berprestasi 2. Komitmen 3. Daya tahan kerja 4. Kreatif 5. Disiplin 	Samuel & Septina, 2020
3	Job involvement	<i>Job involvement</i> atau biasa disebut dengan keterlibatan kerja adalah perilaku karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja, bersama dengan rasa kepemilikan, kepercayaan, dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggapan terhadap pekerjaan 2. Ekspresi/perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan 3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Perasaan tentang pekerjaan yang 	Edison, Anwar & Komariyah (2017)

		dukungan yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Aldiansyah, et.al, 2021)	belum selesai dan ketidakhadiran	
4	Kinerja karyawan	Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Robbins (2016)

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Statistik Deskriptif

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik responden yang memberikan gambaran tentang identitas responden. Adapun identitas responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, dll.

b. Statistik Deskriptif Variabel

Memberikan gambaran tentang tanggapan responden terhadap kuesioner tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

3.6.2. Uji Instrumen

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan lebih dahulu pengujian terhadap validitas dan reabilitas dari daftar pertanyaan atau kuesioner yang digunakan. Pengujian validitas dan reabilitas dari daftar

pertanyaan ini dimaksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas dipakai sebagai pengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuisisioner mampu menerangkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Cara yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya untuk menghitung korelasi antar skor masing – masing pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini cara menguji validitas pada kuisisioner dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing – masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan kuisisioner. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas dapat diketahui dengan membandingkan nilai $P\text{-Value} < 0,05$. Jika $< 0,05$ maka bisa dikatakan item kuisisioner tersebut valid. Sebaliknya, jika nilainya $> 0,05$ maka bisa dikatakan item kuisisioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan sebagai pengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel kuisisioner, dinyatakan handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dapat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dapat dikerjakan dengan pengukuran

sekali dan selanjutnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau pengukuran korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji reabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang merupakan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic alpha cronbach* (α) suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *alpha Cronbach* (α) $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *alpha Cronbach* (α) $< 0,60$ (Ghozali, 2013).

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu suatu uji analisis yang dapat digunakan untuk menilai masalah atau gangguan yang terjadi pada model regresi linear berganda yang diteliti. Berikut merupakan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dengan bantuan program SPSS versi 25 uji normalitas dilakukan dengan analisa Grafik dan analisa statistik dengan menggunakan alat statistik *Kolmogorov- Smirnov Test*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel

bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) multikolinearitas dapat dinilai dari toleransi dan lawannya *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan di regresikan terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umumnya dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 setiap analisis harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat di tolelir

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi kebanyakan data *cros – section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2018).

3.6.4. Pengujian Model Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Agufari (2000), analisis regresi persamaan tersebut untuk membuat perkiraan dan sifat hubungan antar variabel merupakan hubungan sebab akibat (kausal).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier, karena terdapat suatu variabel bebas dan dua variabel terikat. Oleh karena itu, masing-masing variabel terikat akan dihubungkan dengan variabel bebas.

Persamaan matematika regresi linear tersebut adalah :

Model 1:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Model 2:

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Dimana :

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Motivasi Intrinsik

a : Bilangan konstan

e : Disturbance error

b : Koefisien regresi

Y_1 : Kompetensi Kerja

Y_2 : Kinerja karyawan

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2018).

c. Pengujian Signifikansi Parameter Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak berpengaruh pada variabel dependen. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel independen secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Selain dapat juga dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikan dibawah nilai alpha (dalam penelitian ini 5%) maka dapat dinyatakan secara bersama- sama variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

Untuk kriteria penerimaan hipotesis adalah $H_0 < 0,05$ dan $H_a > 0,05$ dengan rumus perhitungan $df = n-k-1$.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dengan menggunakan 5 langkah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

$H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

$H_0 : b_i = 0$

$H_a : b_i \neq 0$

a) Jika $sign \alpha > 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika $sign \alpha < 0,05$ maka hipotesis ditolak, hal ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan level of significance sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) $df = n - 1 - k$, dimana : $n =$ sampel, $k =$ variabel bebas

T tabel : $t(n - 1 - k ; \alpha = 0,05)$

3) Perhitungan untuk t hitung

$$t_h = \frac{b_1}{Sb_1}$$

4) Kriteria penerimaan H_0 dan H_a

- H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$; tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.
- H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \leq -t \text{ hitung}$; terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi Sumber Jaya Brebes

4.1.1 Sejarah Koperasi Sumber Jaya Brebes

Koperasi Sumber Jaya Brebes merupakan salah satu koperasi yang terletak di Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Koperasi ini berperan penting dalam membantu anggotanya meningkatkan kesejahteraan ekonomi melalui berbagai produk dan layanan yang ditawarkan. Dengan fokus pada prinsip kebersamaan dan gotong royong, Koperasi Sumber Jaya Brebes terus berupaya memberikan kontribusi nyata bagi pertumbuhan ekonomi lokal.

Koperasi Sumber Jaya Brebes didirikan pada tahun 2010, dengan tujuan untuk menyediakan layanan keuangan yang mudah diakses oleh masyarakat setempat, khususnya para anggotanya. Seiring berjalannya waktu, koperasi ini terus berkembang baik dari segi jumlah anggota maupun jenis layanan yang ditawarkan. Awalnya, koperasi ini hanya bergerak di bidang simpan pinjam, namun seiring dengan kebutuhan anggota yang semakin beragam, koperasi mulai memperluas lingkup usahanya seperti gadai. Perkembangan koperasi ini tidak lepas dari dukungan penuh para anggotanya serta manajemen yang solid dan berkomitmen.

4.1.2 Lingkup Usaha Koperasi Sumber Jaya Brebes

Lingkup usaha Koperasi Sumber Jaya Brebes meliputi berbagai produk dan layanan keuangan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi anggotanya. Layanan utama yang ditawarkan adalah simpan pinjam, di mana

anggota dapat menyimpan dana mereka dengan aman serta meminjam dana dengan bunga yang kompetitif. Selain itu, koperasi ini juga menyediakan layanan pegadaian, yang memungkinkan anggota untuk menggadaikan barang-barang berharga seperti motor, perhiasan, dan barang elektronik untuk mendapatkan pinjaman. Layanan pegadaian ini sangat membantu anggota yang membutuhkan dana cepat tanpa harus menjual aset mereka. Dengan beragam layanan tersebut, Koperasi Sumber Jaya Brebes berusaha memberikan solusi keuangan yang komprehensif bagi anggotanya.

4.1.3 Sumber Daya Koperasi Sumber Jaya Brebes

Sumber daya Koperasi Sumber Jaya Brebes terdiri dari sumber daya manusia dan aset-aset yang dimiliki koperasi. Koperasi ini didukung oleh tim manajemen yang berpengalaman dan berdedikasi, serta staf yang terlatih untuk memberikan layanan terbaik kepada anggota. Selain itu, koperasi ini juga memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung operasional sehari-hari, seperti kantor pusat yang strategis dan sistem teknologi informasi yang modern untuk mengelola data dan transaksi. Dengan sumber daya yang dimiliki, Koperasi Sumber Jaya Brebes mampu menjalankan operasionalnya secara efisien dan efektif, serta memberikan layanan yang memuaskan bagi anggotanya. Dengan beragam produk dan layanan yang ditawarkan serta dukungan sumber daya yang memadai, Koperasi Sumber Jaya Brebes berkomitmen untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan ekonomi anggotanya dan masyarakat sekitar.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden diartikan sebagai seseorang yang ditetapkan oleh peneliti untuk digunakan sebagai subyek penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap 115 karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Responden yang ditetapkan dalam penelitian ini berjumlah 115 orang. Kuesioner penelitian akan dibagikan ke 115 orang responden tersebut untuk dijawab. Data hasil kuesioner ini nantinya akan diolah lebih lanjut oleh peneliti. Berikut ini merupakan hasil olahan data gambaran umum responden penelitian ini:

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan hasil olahan karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden:

Tabel 4. 1 Karaktersitik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	48	41.7%
Perempuan	67	58.3%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa dilihat dari sisi jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 48 orang (41.7%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 67 orang (58.3%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan bahwa mayoritas karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes di dominasi oleh kaum perempuan dan posisi perempuan lebih dibutuhkan di Koperasi Sumber Jaya Brebes.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan hasil olahan karakteristik berdasarkan Lama Bekerja responden:

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
1-2 tahun	17	14.8%
3-5 tahun	34	29.6%
> 5 tahun	64	55.7%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.2, dilihat dari sisi lama bekerja, responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 17 orang (14.8%), responden yang telah bekerja selama 3-5 tahun yaitu sebanyak 34 orang (29.6%) dan responden yang telah bekerja selama > 5 tahun yaitu sebanyak 64 orang (55.7%). Dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sisi lama bekerja, mayoritas responden penelitian ini yaitu telah bekerja selama > 5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes telah menetap dan berkomitmen untuk jangka waktu yang lebih lama dalam organisasi ini karena alasan seperti kepuasan kerja, kesempatan pengembangan karier, atau kenyamanan lingkungan kerja.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskripsi variabel penelitian ialah sebuah tanggapan dari 1115 orang responden yang telah mengisi kuesioner mengenai “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Involvement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya*

Brebes)” pada karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Pada sub bab ini akan menjelaskan gambaran atau deskriptif data hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan penjabaran nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dari beberapa variabel tersebut.

Untuk mengetahui bobot jawaban responden, variabel akan diukur dengan memakai skala likert. Rumusnya yaitu (Sudjana, 2011):

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{(\text{Skor Tertinggi}-\text{Skor Terendah})}{5} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh jarak antar kategori sebesar 0.8 sehingga jenjang interval diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Jenjang Interval

No	Rentang Skala	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,60	Rendah
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	3,41 - 4,20	Tinggi
5	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

(Sumber: Sudjana, 2011)

Rentang skala sebesar 0,8 berguna untuk mengetahui kategori rendah tingginya penilaian responden terhadap sebuah variabel penelitian.

4.3.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengolahan jawaban dari responden mengenai Budaya Organisasi (X1), yaitu:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskripsi Budaya Organisasi

Indikator	Score	STS	TS	R	S	SS	Index	Kategori
		1	2	3	4	5		
Norma (X1.1)	F	0	1	11	56	47	4.30	Sangat Tinggi
	Fs%	0	2	33	224	235		
Nilai dominan (X1.2)	F	0	0	12	72	31	4.17	Tinggi
	Fs%	0	0	36	288	155		
Peraturan perusahaan (X1.3)	F	0	0	16	67	32	4.14	Tinggi
	Fs%	0	0	48	268	160		
Iklim organisasi (X1.4)	F	0	0	8	59	48	4.35	Sangat Tinggi
	Fs%	0	0	24	236	240		
Rata-Rata							4.24	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Hasil olah data pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa indeks rata-rata Budaya Organisasi ialah sebesar 4.24 dalam kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes memiliki tanggapan budaya organisasi yang baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes menganggap jika norma-norma ditempat kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, nilai-nilai organisasi diterapkan dengan baik antara karyawan dan pemimpin, peraturan perusahaan jelas dan ditegakkan secara adil dan iklim diperusahaan mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka.

4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Hasil pengolahan jawaban dari responden mengenai Motivasi Intrinsik (X2), yaitu:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Deskripsi Motivasi Intrinsik

Indikator	Score	STS	TS	R	S	SS	Index	Kategori
		1	2	3	4	5		
Semangat berprestasi (X2.1)	F	0	0	16	58	41	4.22	Sangat Tinggi
	Fs%	0	0	48	232	205		
Komitmen (X2.2)	F	2	0	18	56	39	4.13	Tinggi
	Fs%	2	0	54	224	195		
Daya tahan kerja (X2.3)	F	1	1	20	65	28	4.03	Tinggi
	Fs%	1	2	60	260	140		
Kreatif (X2.4)	F	1	0	12	74	28	4.11	Tinggi
	Fs%	1	0	36	296	140		
Disiplin (X2.5)	F	2	0	14	71	28	4.07	Tinggi
	Fs%	2	0	42	284	140		
Rata-Rata							4.11	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Hasil olah data pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa indeks rata-rata Motivasi Intrinsik ialah sebesar 4.11 dalam kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes memiliki tanggapan motivasi intrinsik yang baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes menganggap jika mereka termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, mampu bertahan dan tetap produktif meskipun menghadapi

tantangan dalam pekerjaan yang dilakukannya, cenderung untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan masalah dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya dengan tepat waktu.

4.3.3 Deskripsi Variabel *Job Involvement*

Hasil pengolahan jawaban dari responden mengenai *Job Involvement* (Y1), yaitu:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Deskripsi *Job Involvement*

Indikator	Score	STS	TS	R	S	SS	Index	Kategori
		1	2	3	4	5		
Tanggapan terhadap pekerjaan (Y1.1)	F	1	1	17	56	40	4.16	Tinggi
	Fs%	1	2	51	224	200		
Ekspresi melibatkan diri dalam pekerjaan (Y1.2)	F	0	0	10	69	36	4.23	Sangat Tinggi
	Fs%	0	0	30	276	180		
Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Y1.3)	F	0	2	15	67	31	4.10	Tinggi
	Fs%	0	4	45	268	155		
Perasaan tentang pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran (Y1.4)	F	0	2	15	65	33	4.12	Tinggi
	Fs%	0	4	45	260	165		
Rata-Rata							4.15	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Hasil olah data pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa indeks rata-rata *Customer Satisfaction* ialah sebesar 4.15 dalam kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes memiliki tanggapan *job involvement* yang baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes menganggap jika mereka selalu memberikan tanggapan yang aktif

terhadap tanggung jawab yang diembannya, mengekspresikan diri secara aktif melalui tindakan yang menunjukkan keterlibatan dalam pekerjaan, bertanggung jawab penuh terhadap hasil dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaan yang belum selesai dan merasa tidak nyaman ketika harus absen.

4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan jawaban dari responden mengenai Kinerja Karyawan (Y2), yaitu:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Deskripsi Kinerja Karyawan

Indikator	Score	STS	TS	R	S	SS	Index	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kualitas kerja (Y2.1)	F	0	0	6	51	58	4.45	Sangat Tinggi
	Fs%	0	0	18	204	290		
Kuantitas (Y2.2)	F	0	0	13	58	44	4.27	Sangat Tinggi
	Fs%	0	0	39	232	220		
Ketepatan waktu (Y2.3)	F	0	1	19	47	48	4.23	Sangat Tinggi
	Fs%	0	2	57	188	240		
Efektifitas (Y2.4)	F	0	0	11	48	56	4.39	Sangat Tinggi
	Fs%	0	0	33	192	280		
Kemandirian (Y2.5)	F	0	0	12	58	45	4.29	Sangat Tinggi
	Fs%	0	0	36	232	225		
Rata-Rata							4.32	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Hasil olah data pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa indeks rata-rata Kinerja Karyawan ialah sebesar 4.32 dalam kategori “sangat tinggi”.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes memiliki tanggapan kinerja karyawan yang baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes menganggap jika mereka memiliki kualitas kerja yang baik, memiliki kuantitas kerja yang melebihi rata-rata, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai jadwal, mampu melebihi standar yang ditetapkan dan memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan mengatasi tantangan tanpa bergantung pada bantuan eksternal.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas diartikan sebagai sejauh mana ketepatan atau kecermatan instrumen pengukur dalam melakukan fungsinya. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Instrumen dikategorikan “valid” apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 115 orang responden dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.1832. Berikut merupakan hasil analisis uji validitas penelitian ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen Penelitian	R Hitung	R Tabel	<i>p-value</i>	Ket
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.755	0.1832	0.000	Valid
	X1.2	0.729	0.1832	0.000	Valid
	X1.3	0.768	0.1832	0.000	Valid
	X1.4	0.733	0.1832	0.000	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1	0.747	0.1832	0.000	Valid
	X2.2	0.666	0.1832	0.000	Valid
	X2.3	0.595	0.1832	0.000	Valid
	X2.4	0.687	0.1832	0.000	Valid
	X2.5	0.713	0.1832	0.000	Valid
<i>Job Involvement</i> (Y1)	Y1.1	0.679	0.1832	0.000	Valid
	Y1.2	0.672	0.1832	0.000	Valid
	Y1.3	0.673	0.1832	0.000	Valid
	Y1.4	0.689	0.1832	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0.645	0.1832	0.000	Valid
	Y2.2	0.642	0.1832	0.000	Valid
	Y2.3	0.708	0.1832	0.000	Valid
	Y2.4	0.556	0.1832	0.000	Valid
	Y2.5	0.647	0.1832	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Intrinsik (X2), *Job Involvement* (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2) memiliki *t* hitung > 0.1832 dan memiliki nilai *p value* < 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator Budaya Organisasi (X1), Motivasi Intrinsik (X2), *Job Involvement* (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2) dinyatakan “valid” dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu variabel

dikatakan “reliabel” apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ (Ghozali, 2013). Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.734	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0.706	Reliabel
<i>Job Involvement</i> (Y1)	0.603	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0.639	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Intrinsik (X2), *Job Involvement* (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.60 , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikategorikan “reliabel”.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi > 0.05 . Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Model	Item	Hasil	Keterangan
1	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0.107	Berdistribusi Normal
2	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0.200	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa pada persamaan 1 yaitu $Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dan persamaan 2 yaitu $Y_2 = b_2X_1 + b_2X_2 + b_3Y_3 + e$ memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal. Artinya, dalam model regresi tersebut penyebarannya normal dan tidak ada data *outlier*.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali 2018). Untuk menguji Heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, jika nilai signifikansinya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
1	$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Involvement</i> Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi (X1) • Motivasi Intrinsik (X2) 	0.190 0.122	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_3 + e$ Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi (X1) • Motivasi Intrinsik (X2) • <i>Job Involvement</i> (Y) 	0.264 0.175 0.243	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.11, dapat ditunjukkan bahwa persamaan 1

yaitu $Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dan persamaan 2 yaitu $Y_2 = b_2X_1 + b_2X_2 + b_3Y_3 + e$ memiliki nilai sig. > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan bahwa dalam model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini merupakan hasil uji multikolinieritas penelitian ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas

Persamaan Regresi	Tolerance	VIF	Keterangan
$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Variabel Dependen: • <i>Job Involvement</i> Variabel Independen: • Budaya Organisasi (X1) • Motivasi Intrinsik (X2)	0.998 0.998	1.002 1.002	Tidak terjadi multikolinieritas
$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_3 + e$ Variabel Dependen: • Kinerja Karyawan Variabel Independen: • Budaya Organisasi (X1) • Motivasi Intrinsik (X2) • <i>Job Involvement</i> (Y)	0.791 0.989 0.789	1.264 1.011 1.268	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa pada

persamaan 1 yaitu $Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dan persamaan 2 yaitu $Y_2 = b_2X_1 + b_2X_2 + b_3Y_3 + e$ memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10.00, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu atau lebih variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7,620	1,972
Budaya Organisasi	0,450	0,083
Motivasi Intrinsik	0,066	0,064

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.13 diatas perhitungan regresi linear berganda persamaan 1 didapat hasil sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_1 = 0.450X_1 + 0.066X_2 + e$$

1. Koefisien regresi budaya organisasi yaitu 0,450 bernilai positif, bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *job involvement*. Artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *job involvement* akan naik 0,450 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

2. Koefisien regresi motivasi intrinsik yaitu 0,066 bernilai positif, bahwasanya motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap *job involvement*. Artinya jika variabel motivasi intrinsik mengalami kenaikan sebesar 1%, *job involvement* akan naik 0,066 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,738	1,971
Budaya Organisasi	0,545	0,088
Motivasi Intrinsik	0,244	0,060
<i>Job Involvement</i>	0,280	0,089

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.14 diatas perhitungan regresi linear berganda persamaan 2 didapat hasil sebagai berikut:

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_3 + e$$

$$Y_2 = 0,545X_1 + 0,244X_2 + 0,280Y_3 + e$$

1. Koefisien regresi budaya organisasi yaitu 0,545 bernilai positif, bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan naik 0,545 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
2. Koefisien regresi motivasi intrinsik yaitu 0,244 bernilai positif, bahwasanya motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel motivasi intrinsik mengalami kenaikan sebesar 1%, kinerja karyawan akan naik 0,244 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi *job involvement* yaitu 0,280 bernilai positif, bahwasanya *job involvement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika

variabel *job involvement* mengalami kenaikan sebesar 1%, kinerja karyawan akan naik 0,280 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

4.7 Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur) yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi. Berikut ini merupakan uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

4.7.1 Uji T

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Uji t digunakan untuk melihat secara persial dalam mengukur tingkat signifikan apakah ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai $\text{Sig } t < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Berikut ini merupakan hasil uji T dalam penelitian ini:

Tabel 4. 15 Hasil Uji T

Variabel	Hipotesis	Hasil		Keterangan
		Beta	Sig	
X1 → Y1	Budaya Organsiasi berpengaruh terhadap <i>job involvement</i> karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes	0.450	0.000	H1 diterima
X2 → Y1	Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap <i>job involvement</i> karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes	0.066	0.305	H2 ditolak
X1 → Y2	Budaya Organsiasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes	0.545	0.000	H3 diterima
X2 → Y2	Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes	0.244	0.000	H4 diterima
Y1 → Y2	<i>Job Involvement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes	0.280	0.002	H5 diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa:

1. Pada persamaan 1 diperoleh nilai koefisien sebesar 0.450 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa H1 diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel Budaya Organsiasi secara statistik berpengaruh terhadap *Job Involvement* karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.
2. Pada persamaan 2 diperoleh nilai koefisien sebesar 0.066 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa H2 ditolak. Hal ini menandakan bahwa variabel Motivasi Intrinsik secara

statistik tidak berpengaruh terhadap *Job Involvement* karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

3. Pada persamaan 3 diperoleh nilai koefisien sebesar 0.545 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa H3 diterima. Hal ini menandakan bahwa Budaya Organisasi secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.
4. Pada persamaan 4 diperoleh nilai koefisien sebesar 0.244 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa H4 diterima. Hal ini menandakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.
5. Pada persamaan 5 diperoleh nilai koefisien sebesar 0.280 dan nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa H5 diterima. Hal ini menandakan bahwa *Job Involvement* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

4.7.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi layak digunakan atau tidak. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika P Value $< 0,05$ maka hipotesis diterima begitu juga sebaliknya, Berikut merupakan hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

Model	Persamaan Regresi	F Hitung	p-value	Keterangan
1	$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$	15.020	0.000	Diterima
2	$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_3 + e$	33.385	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa pada model

1 memperoleh nilai *p value* sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik berpengaruh simultan terhadap variabel *Job Involvement* karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Dan pada model 2 memperoleh nilai *p value* sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga variabel Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Job Involvement* berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

4.7.3 Koefisien Determinansi

Uji Koefisien Determinansi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Berikut merupakan hasil koefisien determinansi penelitian ini:

Tabel 4. 17 Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.197	1.660
2	.689 ^a	.474	.460	1.558

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai koef. determinansi pada model regresi 1 ini sebesar 19.7% ($0.197 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Involvement* dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik sebesar 19.7%. Sementara selebihnya, yaitu 80.3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Sedangkan nilai koef. determinansi pada model regresi 2 ini

sebesar 46% ($0.460 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Job Involvement* sebesar 46%. Sementara selebihnya, yaitu 54% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Job Involvement* Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Job Involvement*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, ini akan meningkatkan *job involvement* karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

Budaya organisasi di Koperasi Sumber Jaya Brebes menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan ini tidak hanya mencakup keterlibatan fisik, seperti bekerja keras dan menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga keterlibatan emosional, di mana karyawan merasa terhubung secara pribadi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Selain itu, budaya organisasi di Koperasi Sumber Jaya Brebes telah menciptakan rasa identitas dan kebanggaan di antara karyawan.

Ketika karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari suatu organisasi yang memiliki nilai-nilai yang mereka yakini dan hargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi atau terlibat secara aktif dalam perusahaan.

Budaya organisasi di Koperasi Sumber Jaya Brebes telah menciptakan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan personal. Ketika organisasi memberikan dukungan dan fasilitas untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan karir, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa organisasi peduli akan perkembangan mereka sebagai individu, sehingga mereka lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.

Sehingga, dengan adanya budaya organisasi yang baik ini, maka akan meningkatkan keterlibatan karyawan di Koperasi Sumber Jaya Brebes. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Singh, et.al, 2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *job involvement*.

4.8.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Job Involvement* Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Involvement*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0.305 > 0,05$. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa

faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap *job involvement* karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Semakin buruk motivasi intrinsik yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan menurunnya *job involvement*. Hal ini dikarenakan motivasi intrinsik yang tidak kuat cenderung mengurangi rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Ketika motivasi intrinsik, seperti rasa puas dalam bekerja, tanggung jawab, dan pencapaian personal, tidak terpenuhi dengan baik, karyawan akan merasa kurang terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Mereka mungkin hanya akan melakukan pekerjaan sebatas memenuhi tugas tanpa adanya dorongan untuk berkontribusi lebih atau mencari cara untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Affandi & Guspul, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian (Rahayuningtyas & Fauzan, 2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.

4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka ini akan

meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

Koperasi Sumber Jaya Brebes telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana nilai-nilai seperti kerjasama, kepercayaan, dan penghargaan terhadap prestasi dijunjung tinggi. Dalam lingkungan kerja yang demikian, karyawan cenderung merasa termotivasi dan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi, karena mereka merasa didukung dan dihargai atas kontribusi mereka. Selain itu, kehadiran kepemimpinan yang efektif dan berkomitmen dalam Koperasi Sumber Jaya Brebes juga telah berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang peduli terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang memadai, telah menciptakan iklim di mana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kolaborasi yang kuat dan komunikasi yang terbuka antara berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi juga mungkin telah menjadi ciri khas budaya organisasi di Koperasi Sumber Jaya Brebes. Ini memungkinkan pertukaran ide dan pengetahuan yang efektif, serta memfasilitasi kerja tim yang efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan demikian, hasil uji hipotesis tersebut memberikan bukti bahwa budaya organisasi yang positif telah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sumber Jaya Brebes, karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan

produktif.

Sehingga, dengan adanya budaya organisasi yang baik dan mendukung, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudaryana (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kukuh Tangguh Sandang Mills di Bandung.

4.8.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan adanya motivasi intrinsik yang kuat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya, sehingga ini berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik. Karyawan memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga mereka cenderung melakukan usaha ekstra, mempertimbangkan solusi-solusi kreatif, dan mengambil inisiatif yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat.

Motivasi intrinsik karyawan Koperasi menghasilkan

produktivitas yang tinggi karena karyawan merasa terdorong oleh kepuasan internal untuk mencapai hasil yang memuaskan. Dengan demikian, motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja karyawan di Koperasi Sumber Jaya Brebes, karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan produktif.

Sehingga, dengan adanya motivasi intrinsik karyawan yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh penelitian (Auliya, 2024) dan (Patoni & Mawardi, 2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

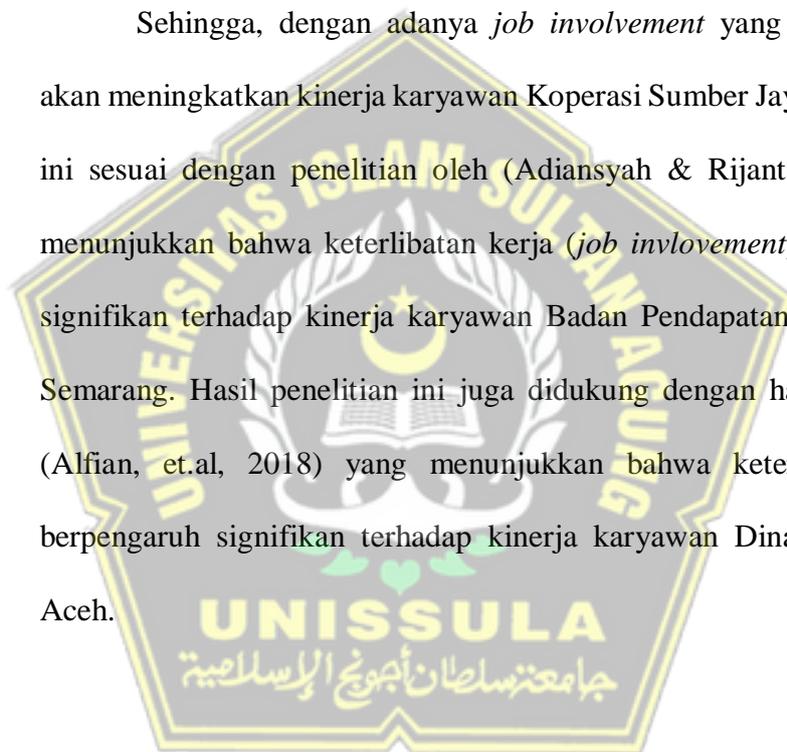
4.8.5 Pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0.002 < 0,05$. Dengan adanya *job involvement* yang tinggi dari karyawan, maka ini akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

Mayoritas karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, menunjukkan komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berkontribusi pada kemajuan perusahaan.. Ketika karyawan merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih fokus, berdedikasi, dan memiliki dorongan intrinsik

untuk mencapai hasil yang optimal. Mereka akan lebih terlibat dalam mencari solusi kreatif, mengatasi hambatan, dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, tingginya tingkat job involvement tidak hanya mencerminkan komitmen dan motivasi karyawan, tetapi juga memiliki dampak yang nyata pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sehingga, dengan adanya *job involvement* yang baik ini akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Adiansyah & Rijanti, 2021) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian (Alfian, et.al, 2018) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Aceh.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Involvement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Koperasi Sumber Jaya Brebes)” yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Job Involvement* karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Jadi, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan *job involvement* karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.
2. Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Involvement* karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Semakin buruk motivasi intrinsik yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan menurunnya *job involvement*. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor lain yang lebih dominan berpengaruh terhadap *job involvement*.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Jadi, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.
4. Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Jadi, semakin tinggi motivasi intrinsik

yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

5. *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes. Jadi, semakin tinggi keterlibatan karyawan untuk perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.

5.2 Manfaat

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka terdapat beberapa implikasi manajerial penelitian ini, diantaranya:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi teoritis yang dapat menjadi kontribusi penting bagi ilmu pengetahuan dan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Beberapa implikasi teoritis dari penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman kita tentang bagaimana budaya organisasi dan motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan melalui *job involvement*. Ini bisa menguatkan atau melengkapi teori-teori yang ada tentang dinamika organisasi.
- b. Temuan penelitian dapat memberikan wawasan baru tentang peran *job involvement* sebagai mediator antara budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan. Hal ini bisa memperkaya literatur mengenai *job involvement* sebagai variabel antara dalam model kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat membantu manajer SDM dalam koperasi Sumber Jaya Brebes untuk merancang kebijakan dan program yang mendukung budaya organisasi yang positif dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Mereka dapat juga memperhatikan *job involvement* sebagai fokus dalam pengembangan karyawan.
- b. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, manajemen koperasi dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.
- c. Temuan penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan, termasuk kebijakan terkait budaya organisasi, pengakuan dan penghargaan atas motivasi intrinsik karyawan, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah disusun dengan baik, namun masih terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Peneliti hanya menggunakan variabel yang sangat terbatas jumlahnya yaitu variabel budaya organisasi (X1), motivasi intrinsik (X2), *job involvement* (Y1) dan kinerja pegawai (Y2). Sehingga, peneliti perlu

menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, komitmen kerja, kompensasi, dan lain sebagainya

2. Ruang lingkup penelitian ini masih terbatas pada karyawan Koperasi Sumber Jaya Brebes.
3. Jumlah sampel penelitian ini sangat terbatas, yaitu hanya menggunakan 115 orang responden untuk mengukur kinerja karyawan. Sehingga, sampel yang digunakan belum mengcover dan menjelaskan secara menyeluruh populasi penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk agenda penelitian selanjutnya dan bagi Koperasi Sumber Jaya Brebes, diantaranya:

1. Indikator paling rendah dari variabel budaya organisasi yaitu peraturan perusahaan dengan rata-rata sebesar 4.14. Untuk meningkatkan peraturan perusahaan, maka Koperasi Sumber Jaya Brebes diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap peraturan yang ada dan memastikan bahwa peraturan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kondisi aktual di lapangan.
2. Indikator paling rendah dari variabel motivasi intrinsik yaitu daya tahan kerja dengan rata-rata sebesar 4.03. Untuk meningkatkan daya tahan kerja, maka Koperasi Sumber Jaya Brebes diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun mental, dengan menyediakan program-program kesehatan, istirahat yang

cukup, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penyediaan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan ketahanan kerja yang baik juga dapat menjadi motivasi tambahan.

3. Indikator paling rendah dari variabel *job involvement* yaitu rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dengan rata-rata sebesar 4.10. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, maka Koperasi Sumber Jaya Brebes diharapkan untuk memperkuat komunikasi internal dan membangun budaya kerja yang mendorong karyawan untuk merasa memiliki dan berkontribusi lebih terhadap kemajuan perusahaan.
4. Indikator paling rendah dari variabel kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu dengan rata-rata sebesar 4.23. Untuk meningkatkan ketepatan waktu, maka Koperasi Sumber Jaya Brebes diharapkan untuk memperkenalkan sistem manajemen waktu yang lebih efektif, seperti penggunaan teknologi untuk pencatatan dan pengawasan waktu kerja. Selain itu, pemberian sanksi atau penghargaan bagi karyawan berdasarkan ketepatan waktu juga dapat menjadi langkah yang efektif untuk menumbuhkan disiplin waktu di kalangan karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain guna mengukur *job involvement* dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto P, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7. No. 2.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, A., & Guspul, A. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Intrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Studi Kasus Pada Cv. Mekar Abadi). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 185-215.
- Augusty, Ferdinand. 2009. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302-311.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi*. Yogyakarta BPFE.
- Andre, Agustian Ferry, dkk. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai [Journal]. - Jember : [s.n.], 2018. - Vol. 17.
- Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Apriliana, S., dkk. 2013. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1, No.1.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Auliya, H. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 3767-3777.
- Boulter, Nick. & Dalziel, Murray. 2000. *People and Competencies, The route*

- to Competitive Advantage*. Volume 5. New Delhi : Crest Publishing House.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 121-127.
- Farida, Umi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: umpo press.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edit. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259.
- Hermawan, Eddy (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *journal.umsu.ac.id*. Vol 2, No 2 (2019).
- Hutapea dan Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama.
- Indrianto. N, dan B. Supomo. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Jason A. Colquitt, Jeprey A. LePine and Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Kambunawati, A. P. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 9(1).

- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Riyanda (2017) "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta". S1 thesis, Fakultas Ekonomi. Universitas Yogyakarta.
- Mukti, W. P., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pemberdayaan Psikologis, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 352-361.
- Ningsih, S., Wediawati, T., & Andriana, A. N. (2020). Pengaruh Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Departemen Finance & Collector PT Tepian Multimedia di Samarinda. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 4(2), 196-202.
- Nuraeni, S., Rubini, B., & Patras, Y. E. (2024). Hubungan Kepemimpinan Melayani, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap OCB Guru SMAN Kota Bogor. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 8(3), 441-446.
- Paais, Maartje dan Jozep R Pattiruhu. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 577-588.
- Patoni, P., & Mawardi, A. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(01), 109-120.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751-1765.

- Rahim, Abdul, dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Serta dampaknya terhadap Kinerja Perangkat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS.2(2)*, : Hal 173-184.
- Rahayuningtyas, L. S., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Komitmen kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2378-2388.
- Rivai dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Cetakan Ke-5. PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Ropa, A. S., Koleangan, R. A., & Sumarauw, J. S. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):1–15. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- Saffira, R. A., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4775-4784.
- Safira, S., & Tanjung, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 5223-5239.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- Silalahi, D., & Saragih, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1-9.
- Simamora, Bilson . 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Surabaya: Pustaka Utama.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Singh, A. K., Sinha, S., & Yadav, J. (2021). A Study On The Impact Of Organization Culture On Job Involvement. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 4783-4792.
- Sudaryana, Y. (2021). Effect of competence, organizational culture, and motivation towards employee performance at PT Kukuh Tangguh Sandang Mills. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 8 (1), 23-29.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, S. M., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Pekalongan Selatan: Penelitian. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 226-239.
- Susita, D., dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. Edison, Emron.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36-49.
- Tarman, M., & Ruski, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi Sosial*, 3(2), 79–89.
- Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana.
- Wibowo, 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wursanto. 1998. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.