

**Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja**

**Fajar Edin Mulyadi<sup>1</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia  
fajaredin51561@gmail.com

**Khaerul Rizal Abdurahman<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia  
khaerulrizal@mn.unjani.ac.id

***Abstract***

*Good employee performance is necessary to increase KPSBU Lembang's capabilities in the commercial and service sectors. But according to the data collected, some workers continue to perform below expectations. Low employee motivation, shown by high absenteeism rates, and an organizational culture that has not been properly adopted are the root causes of collectives. This study aims to determine how work motivation and organizational culture effect employee performance optimization in the Tester and Regional Administration Officer (PAD) Section of KPSBU Lembang, both partially and simultaneously. In order to use a sampling method and a quantitative approach, the entire population was included in the sample. Data collection techniques include conducting interviews and distributing questionnaires. Among the techniques employed in data analysis are associative and quantitative descriptive methods as well as multiple regression analysis. The results of the study show that organizational culture has a partially positive impact on employee performance in the Tester and Regional Administration Officer (PAD) Section of KPSBU Lembang, as does work motivation. Additionally, organizational culture and work motivation have an impact on employee performance at the same time. It can be deduced that better corporate cultures and higher levels of job motivation are associated with optimal employee performance.*

**Keywords:** *organizational culture, work motivation, performance.*

**Abstrak**

Untuk meningkatkan kemampuan KPSBU Lembang dalam bidang bisnis dan pelayanan, kinerja karyawan yang baik sangat penting. Namun, informasi yang dikumpulkan menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih berada di bawah standar kerja Koperasi. Ini mungkin disebabkan oleh budaya organisasi yang belum diterapkan sepenuhnya dan tingkat absensi yang rendah yang ditunjukkan oleh jumlah absensi yang dilaporkan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) KPSBU Lembang secara parsial dan simultan. Dengan mengumpulkan sampel dari seluruh populasi, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara dan kuesioner. Metode kuantitatif deskriptif dan asosiatif, serta analisis

regresi berganda, digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja di Bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) KPSBU Lembang secara parsial meningkatkan kinerja karyawan. Ini juga meningkatkan kinerja secara bersamaan. Singkatnya, budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja.

## I. PENDAHULUAN

Selain BUMN dan BUMS, koperasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Koperasi dianggap sebagai usaha kolektif yang dilakukan oleh masyarakat untuk meningkatkan kemakmuran ekonomi bersama. (Sumarto, 2017). Koperasi dahulu diprediksi akan sulit bersaing dengan perusahaan dan industri skala besar terutama karena produktivitasnya, tetapi sekarang mereka telah berkembang dan berkembang di masyarakat.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992, koperasi adalah badan usaha yang terdiri dari individu atau badan hukum koperasi, yang juga berfungsi sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasarkan asas kekeluargaan. (Undang-Undang, 1992). Open Data Jabar menyebutkan jumlah koperasi di wilayah Jawa Barat tahun 2022 mengalami peningkatan, total jumlah Koperasi mencapai 3.566, naik 6.42% dari tahun sebelumnya yang tersebar di kabupaten atau kota di Jawa Barat (DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, 2022).

Untuk Kabupaten Bandung Barat, ada 203 koperasi yang aktif di Bandung raya. Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) adalah salah satu koperasi di Kabupaten Bandung Barat. Berada di Kecamatan Lembang, Kabupaten Bandung Utara, KPSBU Lembang melakukan bisnis dan memberikan layanan. Bidang usahanya adalah produksi susu dan pertokoan (waserda), dan bidang pelayanannya mencakup peternakan dan keuangan. Pelayanan peternakan mencakup kesehatan hewan, pakan konsentrat, pembibitan sapi, dan program sapi bergulir, sementara pelayanan keuangan mencakup perkreditan dan layanan poliklinik.

Agar Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang tetap berkontribusi dalam menjaga pilar ketiga yang menopang perekonomian Indonesia, KPSBU perlu fokus pada sumber daya penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Koperasi akan berkembang jika terus-menerus berusaha meningkatkan kemampuan perusahaan dan kinerja karyawan. Salah satu sumber daya paling penting dalam menjamin manajemen kualitas perusahaan dan menentukan output yang dihasilkan adalah karyawan, termasuk kinerja mereka. Untuk meningkatkan kemampuan KPSBU Lembang dalam bidang usaha dan pelayanan, diperlukan kinerja yang baik. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur sejauh mana personil mampu dan kompeten dalam mencapai tujuan, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta memenuhi harapan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Meinitasari, 2023), Kinerja adalah gambaran nyata dari kemampuan seseorang dan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan ketika mereka melakukan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan mereka. Menurut Afandi dalam Abidin & Sasongko (2022), Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan otoritas mereka masing-masing untuk

## Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja

mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar aturan atau melanggar moral dan etika.

Penilaian kinerja adalah gambaran sistematis mengenai kelebihan dan kelemahan dari pekerjaan individu maupun kelompok (Priansa, 2017:197). Di KPSBU Lembang, kinerja karyawan dinilai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh karyawan selama periode penilaian. SKP adalah nyata, terukur, dan disepakati oleh atasan dan karyawan. KPSBU Lembang memiliki kategori Baik dengan standar kerja 270–369.

Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi yaitu tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) pada KPSBU Lembang berikut adalah mengenai rekapitulasi penilaian yang menunjukkan kinerja karyawan periode September 2022 – September 2023:

**Tabel 1**  
**Data Penilaian Kinerja karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD)**  
**Periode September 2022 – September 2023**

NILAI	KATEGORI	JUMLAH PEKERJA (ORANG)	PERSENTASE (%)
470-500	Istimewa	7	15,91
370-469	Sangat Baik	11	25
270-369	Baik	14	31,82
170-269	Kurang Baik	12	27,27
<170	Tidak Baik	0	0
Total		44	100

Dengan demikian berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hanya 72.73% karyawan yang bisa mencapai standar dan melebihi standar kerja KPSBU Lembang. Sedangkan sebanyak 27,27% karyawan masih belum bisa mencapai standar kerja KPSBU Lembang hal tersebut tidak sesuai dengan standar kerja dari KPSBU Lembang yang mana semestinya kinerjanya dalam standar kategori baik, walaupun hanya 12 orang karyawan atau 27,27% yang kurang dari standar harus tetap diperbaiki karena harapan dari KPSBU Lembang semua standar kinerja karyawan sesuai bahkan bisa melebihi standar kerja.

Menurut ahli, ada beberapa hal yang dapat menyebabkan kinerja pekerja sesuai dengan standar perusahaan, menurut (Hasibuan, 2019b), Budaya perusahaan merupakan salah satu dari banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan kepala bagian personalia KPSBU Lembang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lemah dan kurangnya dorongan untuk bekerja menjadi penyebab kinerja karyawan yang menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja untuk mencapai tujuannya. Karyawan dapat diarahkan untuk melakukan lebih banyak dan mencapai hasil yang lebih baik jika ada budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang kuat.

Menurut (Sulaksono, 2019), Dalam praktiknya, banyak organisasi memiliki budaya yang lemah, yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang

kuat dan positif dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka, sedangkan budaya yang lemah dan negatif dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengimplementasian Budaya Organisasi di KPSBU Lembang masih menghadapi beberapa kendala, terutama dalam pelaksanaan olahraga setiap hari Jumat dan siraman rohani setiap hari Sabtu. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian personalia KPSBU Lembang, budaya organisasi ini sudah disosialisasikan sepenuhnya kepada seluruh karyawan bagian produksi, terutama bagian tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD). Namun, masih ada beberapa karyawan yang belum mengimplementasikan budaya tersebut. Hal ini disebabkan oleh tugas para karyawan bagian tester dan PAD yang lebih banyak bekerja di lapangan dan berhubungan langsung dengan anggota KPSBU Lembang, sehingga mereka tidak memiliki waktu untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Selain budaya perusahaan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Para ahli percaya bahwa motivasi kerja sangat penting karena menjadi penyebab, penyalur, dan pendukung perilaku karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Hasibuan, 2019a).

Menurut (Tua, 2021), Motivasi kerja adalah segala hal yang berasal dari keinginan seseorang yang mendorong mereka untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan tanggung jawab kerja mereka di perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan KPSBU Lembang masih terlambat, pulang lebih awal, dan lalai karena tidak memenuhi jadwal kerja mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlambatan, pulang lebih awal, dan kelalaian dalam absen dari karyawan adalah kurangnya motivasi kerja yang berasal dari karyawan sendiri, menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2023) mendukung hal ini, menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja. Penelitian Prabowo & Ropiyani (2017) juga menyatakan bahwa rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan tiba di tempat kerja pada waktu yang ditetapkan, pulang tepat waktu setelah menyelesaikan tugas, dan tidak akan lupa mengisi absensi untuk kehadiran.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari banyak hal, seperti nilai dan standar yang harus dianut dan diterapkan oleh semua orang yang bekerja di sana. Menurut Marwansyah (2019:186), Budaya organisasi adalah mekanisme yang digunakan oleh organisasi dan anggotanya untuk mencapai integrasi internal dan menangani hambatan eksternal. Sedarmayanti (2017:36) menambahkan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan sikap yang dipegang oleh karyawan sehingga menjadi kebiasaan sehari-hari, karyawan akan dilatih untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan prinsip dan sikap yang telah ditanamkan dalam organisasi.

Edison (2018:127) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dalam organisasi: 1) Memberikan ciri khas yang membedakan organisasi dari yang lain dan membuat organisasi dipandang baik oleh orang-orang dan pelanggannya; 2) Memberikan

## Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja

---

simbol dan nilai-nilai yang menjadi sumber kebanggaan bagi anggotanya; 3) Mengarahkan perilaku anggota untuk berpikir kritis, berkontribusi positif, dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi; dan 4) Menciptakan kerja sama tim yang kuat dan membangun hubungan yang kuat

Budaya organisasi terdiri dari dua komponen utama: idealisme dan tindakan. Elemen idealistik adalah ideologi organisasi yang tetap dan tidak berubah meskipun organisasi harus selalu beradaptasi dengan lingkungannya. Elemen behavioral adalah perilaku sehari-hari anggota organisasi yang tampak di permukaan, serta manifestasinya dalam bentuk desain dan arsitektur organisasi.

Menurut Wibowo, manfaat budaya organisasi (2016:277) adalah: 1) Memotivasi tindakan karyawan dengan menggabungkan nilai inti dan perilaku yang diinginkan untuk meningkatkan koordinasi dan kontrol, menyelesaikan konflik, dan meningkatkan kinerja organisasi. 2) Menemukan peran apa yang membedakan organisasi satu sama lain. Karena setiap organisasi memiliki peran yang berbeda, perlu ada akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan mereka. 3) Menciptakan rasa memiliki bagi anggota, karena budaya yang kuat membuat anggota merasa memiliki identitas yang unik yang menjadi ciri organisasi.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal individu maupun faktor eksternal dari lingkungannya. Menurut Taruh (2020:3), Karena motivasi untuk bekerja tidak boleh berasal dari alasan atau prinsip yang salah, itu dapat merugikan orang atau organisasi. Pratiwi (2019:97) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kumpulan energi dalam dan luar diri yang mendorong perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dalam bentuk, arah, intensitas, dan durasi.

Untuk memenuhi kebutuhan seseorang, ada dua jenis motivasi: motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri seseorang, dan motivasi ekstrinsik, yang berasal dari stimulus eksternal. Afandi (2018:24) menyebutkan beberapa hal yang mendorong orang untuk bekerja, seperti: 1. Kebutuhan hidup: keinginan untuk masa depan yang cerah dan baik, yang menciptakan suasana yang tenang, seimbang, dan optimis. 2. Kebutuhan masa depan: keinginan untuk masa depan yang cerah dan baik. 3. Kebutuhan harga diri: keinginan untuk dihargai, diakui, dan dihormati oleh rekan kerja. Pencapaian atau prestasi sering menghasilkan prestasi ideal, tetapi tidak selalu. Pemimpin harus memahami bahwa kehormatan seseorang terkait dengan peningkatan perhatian. 4. Kebutuhan untuk pengakuan prestasi kerja: Kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai melalui kemampuan, keterampilan, dan potensi terbaik seseorang. Pencapaian prestasi kerja yang memenuhi mencapai realisasi potensi setiap individu kebutuhan ini.

1. Tekun menghadapi tugas: bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa berhenti untuk menyelesaikan tugas tersebut. 2. Ulet menghadapi kesulitan: selalu berusaha mencari solusi untuk masalah yang muncul dalam pekerjaan. 3. Senang bekerja mandiri: melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan orang lain. 4. Cepat merasa bosan dengan tugas-tugas rutin: tidak lagi tertarik pada pekerjaan rutin. (Chasanah et al., 2019).

### Kinerja

Tidak hanya penetapan gaji atau promosi perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, tetapi juga bagaimana perusahaan memotivasi karyawan dan membuat rencana

untuk memperbaiki dan mencegah kinerja menurun. Menurut Adhari (2021:77), Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari tugas atau aktivitas tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Kompri (2020:2) menambahkan bahwa kinerja atau performa adalah definisi dari tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi.

Secara umum, organisasi memiliki banyak tujuan yang dinyatakan dalam berbagai tingkatan, di mana tujuan pada jenjang yang lebih tinggi menjadi acuan bagi tingkatan di bawahnya. Tujuan yang lebih rendah akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan di jenjang yang lebih tinggi. Wibowo (2017:50) menyebutkan tingkatan tujuan kinerja sebagai berikut: a) Tingkat korporat b) Tingkat manajemen senior c) Tingkat unit bisnis, fungsional, atau departemen d) Tingkat tim e) Tingkat individu.

Adhari (2021:89) mengidentifikasi komponen yang dapat mempengaruhi kinerja: 1. Kemampuan: Kemampuan yang dipelajari secara resmi di institusi pendidikan, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. 2. Motivasi: Sumber daya, baik materiil maupun non-materiil, yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka. Ini termasuk pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya, serta fasilitas pendukung yang meningkatkan semangat kerja dan kelancaran tugas. 3. Dukungan yang diterima: Fasilitas pendukung yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik. Fasilitas yang memadai dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4. Keberadaan pekerjaan: Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kecintaan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. 5. Hubungan dengan organisasi: Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan organisasi. Kondisi kerja yang nyaman dan hubungan harmonis antar karyawan akan menciptakan semangat kerja yang positif dan mempengaruhi kinerja karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

Ada tiga variabel independen yang menjadi subjek penelitian ini: variabel independen X1 adalah budaya organisasi, variabel independen X2 adalah motivasi kerja, dan variabel dependen Y adalah kinerja. Studi ini melibatkan karyawan Bagian Tes dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) dari Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Semua populasi diambil sebagai sampel dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Seluruh karyawan KPSBU Lembang yang memiliki jabatan sebagai pelaksana pada bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD), dengan jumlah 44 orang, adalah karakteristik populasi yang akan memberikan tanggapan mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja. Untuk variabel kinerja, respondennya adalah kepala bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) yang memiliki kewenangan, dengan jumlah 1 orang.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan untuk mengumpulkan data: penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*), yang keduanya terdiri dari wawancara dan kuesioner. Data interval dihasilkan dari pengukuran data dengan skala diferensial semantik. Bergantung pada persepsi responden terhadap dimensi yang dinilai, mereka dapat memberikan tanggapan yang berkisar dari negatif hingga positif. Dengan angka 1, evaluasi menunjukkan jawaban sangat negatif, evaluasi netral, dan evaluasi sangat positif. Untuk menganalisis data, deskriptif kuantitatif, asosiatif kuantitatif, dan analisis regresi

# Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja

berganda digunakan. Analisis dilakukan menggunakan *Statistical Program for Product and Service Solution (SPSS)* versi 26.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi

#### Uji Normalitas

**Tabel 2**  
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		44
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.49083683
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.088
	<i>Positive</i>	.085
	<i>Negative</i>	-.088
<i>Test Statistic</i>		.088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Hasil uji normalitas variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.144	.657		1.741	.089		
	Budaya Organisasi (X1)	.378	.151	.343	2.498	.017	.959	1.043
	Motivasi Kerja (X2)	.355	.157	.311	2.264	.029	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai ketahanan sebesar 0,959 lebih besar dari 0,10 dan nilai faktor variabel inflasi (VIF) sebesar 1,043 lebih kecil dari 10,00. Ada

kesimpulan bahwa gejala multikolinearitas tidak ada; ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.044	.362		2.882	.006
	Budaya Organisasi (X1)	-.048	.083	-.087	-.572	.571
	Motivasi Kerja (X2)	-.148	.087	-.260	-1.705	.096

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Hasil uji heteroskedastisitas spearman menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi masing-masing memiliki nilai signifikansi (sig.) lebih dari 0,05. Dengan kata lain, data dari penelitian ini tidak menunjukkan adanya ketidaksamaan atau heteroskedastisitas dalam model regresi yang membedakan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Kemudian dilakukan pengujian analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:  $Y = 1,144 + 0,378 X1 + 0,355 X2$ . Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi secara parsial berarah positif dengan nilai 0,378, yang menunjukkan bahwa ketika nilai variabel budaya organisasi meningkat, kinerja organisasi juga akan meningkat atau positif. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai 0,3

### Uji Hipotesis

Peneliti menguji hipotesis untuk mengetahui apakah diterima atau tidak. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis penelitian diuji dengan uji parsial (uji t) dan simultan (uji F).

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut tabel hasil uji hipotesis parsial tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, df adalah  $44 - 3 - 1 = 40$ , dan ttabel adalah 2.021. Interpretasi yang diberikan adalah sebagai berikut:

Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja

Tabel 6

Hasil Uji Parsial Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Budaya Orgaisasi	2,498	2,021	0,017	0,05	Berpengaruh
Morivasi Kerja	2,264	2,021	0,029	0,05	Berpengaruh

Nilai t hitung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,498 lebih besar dari 2,021 (ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, artinya budaya organisasi memiliki peran yang positif dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Nilai t hitung motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,264 lebih besar dari 2,021 (ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Hasil uji simultan yang dilakukan dengan SPSS 26 menunjukkan nilai f hitung 7,128. Oleh karena itu, ftabel yang digunakan adalah  $2;44 - 3 = 41$ , yang berarti ftabel yang digunakan adalah 2; 41 adalah 3,226. Berdasarkan perhitungan ini, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Uji Simultan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Variabel	f <sub>hitung</sub>	f <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	7.128	3,226	0,002	0,05	Berpengaruh

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan Bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, diperoleh hasil F hitung  $7,128 > 3,226$  (Ftabel) dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.222	.50267
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasai (X1)				

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,258 menurut pedoman interpretasi. Nilai sebesar 74,2% terkait dengan upaya untuk

mengoptimalkan kinerja karyawan Bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, dan 25,8% terkait dengan budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Dengan kata lain, semakin kuat karyawan Bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) KPSBU Lembang dalam mengikuti nilai-nilai atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan, semakin baik kinerja mereka.

### Saran

KPSBU Lembang sebaiknya memperhatikan terkait pengimplementasian budaya organisasi, terlihat bahwa karyawan kurang berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan KPSBU Lembang, dimana kegiatan tersebut bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai yang dianut oleh KPSBU Lembang yang dapat mempengaruhi kinerja, maka sebaiknya KPSBU Lembang membuat program pelatihan secara berkala tentang inovasi dan manajemen risiko supaya karyawan dapat memahami dan mengelola risiko secara efektif. Kemudian lakukan evaluasi terhadap implementasi ide kreatifnya. Selain itu, disarankan agar KPSBU Lembang mengimplementasikan program-program penghargaan yang dapat merangsang motivasi karyawan. Program ini dapat berupa pengakuan atas kehadiran yang baik dan memberikan apresiasi kepada karyawan dengan absensi terbaik. Lakukan evaluasi kinerja secara individu untuk mengidentifikasi area di mana karyawan tersebut masih kurang memenuhi standar kerja. Tinjau hasil evaluasi kinerja sebelumnya dan identifikasi pola atau tren yang mungkin menyebabkan kinerja di bawah standar. Selain itu, menemukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang yang diperlukan. Sediakan pelatihan yang relevan dan dukungan untuk membantu karyawan mencapai standar kinerja yang diharapkan. Disarankan agar KPSBU Lembang mengadakan workshop yang relevan dengan pekerjaan karyawan Bagian Tester dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) untuk terus meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tanpa kesalahan.

Selanjutnya, peneliti harus memperluas pengetahuan mereka tentang budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja dengan menambah teori dari berbagai ahli. Mereka juga dapat menambahkan variabel tambahan yang dapat membantu mengoptimalkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Adhari, Lendy. Zelviena. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Ayu. Lestari (ed.)). Pasuruan: Qiara Media.

## Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Tester Dan Petugas Administrasi Daerah (PAD) Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja

---

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfian, Riza & Susanti,. (2023).. Jurnal Economina. Analisis hambatan tarif dan non-tarif dalam ekspor udang ke amerika serikat Beppin, 2(2). *Jurnal Economina*, 3–4.
- Chasanah, Lutfiyatun., Toharudin, Moh., & Tri Setiyoko, Didik., (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas di SDN Siwungkuk 01 Wanasari Brebes. *Jurnal Ilmiah kontekstual*, 1(01), 33–38. <https://doi.org/10.46772/kontekstual.v1i01.56>
- Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa. (2022). *Jumlah Koperasi di Desa yang Aktif Beroperasi Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Barat*. Open Data Jabar. Dikutip tanggal 24 Oktober 2023.
- Edison, Emron. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dan organisasi* (3<sup>rd</sup> ed.). Bandung: ALFABETA.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kompri. (2020). *Motivasi pembelajaran : perspektif guru dan siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kristanti, Desi., & Pangastuti, Ria. Lestari. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi* (N. Azizah (ed.)). Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5<sup>th</sup> ed.). Bandung: ALFABETA.
- Meinitasari, Nurtika. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. Karya putra grafika). *Manajemen dewantara*, 7(1), 15–31.
- Prabowo, Juddy & Ropiyan, Nursida. (2017). Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi kasus pada dinas pendidikan, pemuda, dan olah raga pemerintah daerah kabupaten bandung barat). *Semnas lib Darmajaya*, 118–137.
- Pratiwi, Edeline. Ersanko., & Idawati, Lusiana. (2019). Pengaruh kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru sekolah lentera harapan sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Priansa, Donni. Juni. (2017). *Manajemen pelayanan prima, fokus pada organisasi bisnis dan peningkatan kualitas aparatur*. Bandung: ALFABETA
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2019
- Sumarto, Agus. Herta. (2017). *Sinergi Tiga Pilar Ekonomi Nasional di Tengah Dominasi Bisnis Swasta dan BUMN*. DetikNews. Dikutip tanggal 24 Oktober 2023.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). *motivasi kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tua, Raja. Maruli. (2021). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja* (I. Selviani (ed.)). Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Undang-Undang, N. 25. (1992). *Undang-Undang RI No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Indonesia. Peraturan* , 25, 1–57. Jakarata. <https://www.peraturan.bpk.go.id>

Wibowo. (2016). *Budaya organisasi. Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Makasar: Rajawali Pers.

Wulandari, Rohmi., Mustakim, Senen., Arioen, Refi. (2023). *Pengaruh komitmen pemimpin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus : Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung)*, *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III* 266–272..