

PENGARUH PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN ABON IKAN MIARETO KOTA SORONG*THE EFFECT OF WORK CULTURE DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE PRODUCTIVITY OF MIARETO FISH FLOUR EMPLOYEES IN SORONG CITY*

Oleh:

Gabriel G. K. Rouw¹**Frederik G. Worang²****Greis M. Sendow³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹gabrielrouw2@gmail.com²frederikworang@unsrat.ac.id³greis_sendow@unsrat.ac.id

Abstrak: Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan operasional perusahaan, khususnya pada industri makanan olahan yang membutuhkan konsistensi kualitas dan efisiensi produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada industri abon ikan Miareto di Kota Sorong. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan Miareto. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel budaya kerja, motivasi karyawan, dan produktivitas kinerja. Analisis data menggunakan teknik regresi berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan budaya kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Budaya kerja yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komitmen karyawan. Motivasi karyawan juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kinerja, dimana karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kombinasi pengembangan budaya kerja yang efektif dan peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Motivasi Karyawan, Produktivitas Kinerja

Abstract: Employee productivity is a key factor in the success of a company's operations, especially in the processed food industry that requires consistent quality and production efficiency. This study aims to analyze the influence of work culture development and motivation on employee performance productivity in the Miareto fish floss industry in Sorong City. The research method used is a quantitative approach with a survey technique on Miareto employees. Data were collected through a questionnaire that measured work culture variables, employee motivation, and performance productivity. Data analysis used multiple regression techniques to test the relationship between variables. The results showed that the development of a good work culture has a positive and significant effect on employee performance productivity. A conducive work culture creates a work environment that supports collaboration, innovation, and employee commitment. Employee motivation has also been shown to have a significant positive effect on performance productivity, where motivated employees tend to show more optimal performance. The findings of the study indicate that the combination of effective work culture development and increased employee motivation can significantly increase productivity.

Keywords: Work Culture, Employee Motivation, Performance Productivity

PENDAHULUAN**Latar Belakang Penelitian**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam perekonomian nasional dan memiliki dampak strategis dalam pembangunan ekonomi. UMKM terbukti mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang signifikan serta menjadi penyokong utama perekonomian masyarakat, terutama di daerah-daerah. Di Kota Sorong, Papua Barat Daya, UMKM berperan sebagai salah satu pilar utama yang menggerakkan ekonomi lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.

Kota Sorong mempunyai banyak sekali industri UMKM dan perkembangannya relative besar. Jumlah pelaku UMKM di kota Sorong yang terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM yaitu sebanyak 7.965 usaha mikro kecil yang eksis di Kota Sorong sepanjang tahun 2020. Secara nasional jumlah UMKM yang tercatat mencapai 4.776 unit usaha atau sekitar 50 persen dari total usaha yang ada di sorong. Jenis usaha didominasi oleh usaha kuliner (toko kue, rumah makan, aneka minuman, dan jajanan lainnya, usaha jasa (salon, laundry dan lainnya), usaha dagang (grosir), dan usaha produksi (hijab, batik, penjahit, border dan lainnya). Meski begitu, dapat terlihat keberadaan UMKM lama yang masih berjuang untuk bertahan hidup.

Salah satu UMKM yang berkembang di Kota Sorong adalah UMKM Abon Ikan Miareto yang bergerak dalam pengolahan produk perikanan menjadi produk abon ikan. Sebagai daerah yang kaya akan hasil laut, Kota Sorong memiliki potensi besar dalam pengembangan industri pengolahan perikanan. UMKM Abon Ikan Miareto telah berupaya memanfaatkan potensi tersebut dengan mengolah ikan menjadi produk bernilai tambah yang dipasarkan baik di dalam maupun luar daerah.

UMKM Mama Papua Miareto di Kota Sorong telah menunjukkan peningkatan signifikan dalam produksi abon ikan sejak pendampingan oleh Bank Indonesia Papua Daya pada tahun 2019. Produk yang dihasilkan meliputi abon ikan tuna, tenggiri, dan cakalang dengan kemasan 100 gram dan 200 gram. Sekarang produk abon ikan Miareto dapat ditemukan di toko modern dan lokal di Kota Sorong seperti Alfamart, Saga, Mega, dan Papua. Produk ini juga sangat disukai oleh masyarakat, kantor pemerintahan, dan pemangku kepentingan lainnya sebagai oleh-oleh khas Kota Sorong.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh budaya kerja dan motivasi kerja. Budaya kerja, menurut Schein & Schein (2020), terdiri dari pola asumsi penting yang dikembangkan, ditemukan, atau dibuat selama proses oleh kelompok tertentu; ini termasuk integrasi internal dan adaptasi dan adaptasi eksternal. Budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat membuat tempat kerja menjadi menyenangkan, mendorong karyawan untuk lebih baik. Keyakinan, prinsip, dan standar yang dipegang dalam budaya ini memengaruhi cara orang bertindak di dalam organisasi.

Sebaliknya, motivasi kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan tingkat produktivitas pekerja. Menurut Robbins & Judge (2022), motivasi adalah mekanisme yang menggambarkan ketekunan, arah, dan intensitas seseorang dalam mencapai targetnya. Tetapi mereka yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan semangat kerja yang kuat, kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen yang kuat terhadap tujuan kerja.

Berdasarkan observasi awal di UMKM Abon Ikan Miareto Kota Sorong, terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Pertama, sistem nilai dan norma yang belum terbentuk dengan baik dalam organisasi, sehingga menyebabkan variasi dalam perilaku kerja karyawan. Kedua, motivasi kerja karyawan yang masih tidak stabil, terlihat dari ketidakkonsistenan tingkat kehadiran dan variasi dalam kualitas kerja. Ketiga, produktivitas kinerja karyawan yang belum optimal, tercermin dari output produksi yang belum mencapai target yang ditetapkan dan adanya ketidaksesuaian kualitas produk dengan standar yang diinginkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, studi untuk melihat apakah motivasi dan budaya organisasi berdampak pada output produktivitas pekerja UMKM Abon Ikan Miareto Kota Sorong.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mempelajari bagaimana pengembangan budaya organisasi berdampak pada produktivitas kinerja karyawan UMKM Abon Ikan Tuna Miareto Kota Sorong.
2. Untuk melihat bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Abo Ikan Miareto Kota Sorong.
3. Untuk melihat bagaimana pengembangan budaya organisasi dan motivasi berdampak pada kinerja produktivitas pekerja UMKM Abon Ikan Miareto Kota sorong.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Kristanti et al., 2023). Dalam konteks UMKM, MSDM berperan penting dalam mengoptimalkan potensi karyawan melalui berbagai fungsi manajerial.

Budaya Kerja

Budaya kerja didefinisikan sebagai sistem nilai bersama dan keyakinan yang membentuk perilaku karyawan dalam organisasi (Schein & Schein, 2019). Menurut Cameron & Quinn (2021), budaya organisasi yang kuat dapat

meningkatkan produktivitas melalui empat dimensi utama: budaya klan, adhokrasi, pasar, dan hierarki. Groyberg et al. (2020) menekankan bahwa budaya kerja harus diselaraskan dengan strategi organisasi untuk mencapai kinerja optimal.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2019). Teori Herzberg membagi faktor motivasi menjadi faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik) (Luthans et al., 2015).

Produktivitas Kinerja

Produktivitas kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara, 2021). Menurut Mathis & Jackson (2018), produktivitas dapat diukur melalui dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama.

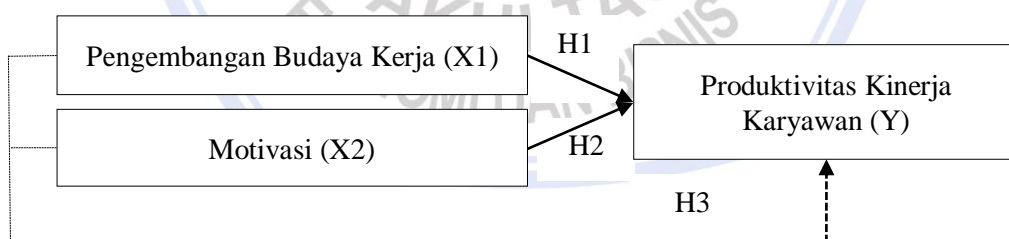
Penelitian Terdahulu

Penelitian Subakti (2020) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian pada kantor pusat PT. Sriwijaya Air. Jumlah sampel karyawan sebanyak 96 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial; dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara simultan dan parsial.

Penelitian Pengemanan, Firdaus, & Hasnin (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Ruby yang bergerak dibidang usaha industri pakaian jadi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Ruby sebanyak 70 responden Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dini & Susanto (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natura Indoland. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, desain penelitian bersifat asosiatif dengan total 95 responden. Hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H₁: Pengembangan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan
- H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja
- H₃: Pengembangan budaya kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif, karena ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang fenomena sosial. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menyelidiki makna, interpretasi, dan pengalaman subjektif informan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Abon Ikan Miareto Kota Sorong. Berdasarkan data terakhir (diasumsikan), UMKM ini memiliki total 35 karyawan yang tersebar di bagian produksi, pengemasan, pemasaran, administrasi, dan manajemen. Karena populasi kurang dari 100 orang, penelitian ini menggunakan teknik sensus jenuh untuk mengambil sampel dari seluruh populasi. Akibatnya, sampel penelitian ini terdiri dari 35 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 35 karyawan UMKM Abon Ikan Miareto Kota Sorong menggunakan teknik sampling jenuh, serta observasi partisipatif terhadap aktivitas kerja dan lingkungan kerja di lokasi penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan yang meliputi profil usaha, struktur organisasi, daftar karyawan, dan catatan produksi, serta literatur penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019), kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Dalam penelitian ini, penilaian setiap variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Skala ini, memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tertentu dengan memilih dari serangkaian pilihan yang tersedia. Skala Likert dimulai dari “sangat tidak setuju” “tidak setuju”, “kurang setuju”, “agak setuju”, “setuju”, “sangat setuju”.

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, keyakinan, dan standar yang dianut oleh para pekerja UMKM Abon Ikan Miareto. Sistem ini memengaruhi perilaku dan cara kerja karyawan	1. Nilai-nilai inti perusahaan (kejujuran, ketelitian, kualitas produk) 2. Pola komunikasi antar karyawan dan dengan pimpinan 3. Ritual dan kebiasaan dalam lingkungan kerja 4. Sistem penghargaan dan sanksi 5. Norma dan aturan tidak tertulis yang berlaku
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi kerja adalah hasrat atau dorongan yang mendorong pekerja UMKM Abon Ikan Miareto untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Kebutuhan berprestasi 2. Pengakuan atas pencapaian kerja 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Peluang untuk berkembang 5. Insentif dan penghargaan 6. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja UMKM Abon Ikan Miareto didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas selama mereka menyelesaikan tugas mereka.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja

Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas item, juga dikenal sebagai instrumen penelitian, digunakan dalam penelitian ini untuk menguji validitas setiap item pengukuran. Ini dicapai dengan mengkorelasikan skor masing-masing komponen dengan skor total, yang merupakan jumlah skor dari semua komponen (Sugiyono, 2019).

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten alat mengukur fenomena yang sama. Ini dilakukan dengan melakukan uji konsistensi internal menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach.

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Menurut Sahir (2021), tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan distribusi normal. Untuk memastikan model regresi yang kuat, penting untuk melakukan analisis grafis.

Uji Multikolineritas

Menurut Priyatno (2022), terjadinya multikolineritas muncul ketika terdapat hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Situasi ini biasanya muncul dalam analisis regresi ketika beberapa variabel independen menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi satu sama lain. Untuk mendeteksi adanya multikolineritas dapat dilakukan uji nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi sebagai alat statistik untuk menguji apakah terdapat perubahan signifikan dalam varian kesalahan dalam model regresi pada nilai variabel independen yang berbeda.

Analisis Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan dalam analisis regresi untuk mendapatkan wawasan tentang korelasi antara variabel terikat (variabel yang akan diprediksi) dan satu atau lebih variabel bebas (dikenal sebagai prediktor).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Keterikatan Merek

X₁ = Keragaman Menu

X₂ = Potongan Harga

a = Konstanta (jika nilai x sebesar 0, maka y akan sebesar a atau konstanta)

b₁, b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = error

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Korelasi Berganda (R) ini menunjukkan seberapa kuat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen lebih baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Menurut Sahir (2021), uji F bertujuan untuk menentukan apakah terdapat dampak kolektif dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memvalidasinya, angka Fhitung dan Ftabel dibandingkan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan df = (n-k-1), dimana n mewakili jumlah responden dan k mewakili jumlah variabel.

Uji T (Parsial)

Menurut Sahir (2021), uji-t berfungsi untuk menilai signifikansi variabel independen individu terhadap variabel dependen dengan menguji koefisien regresi parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

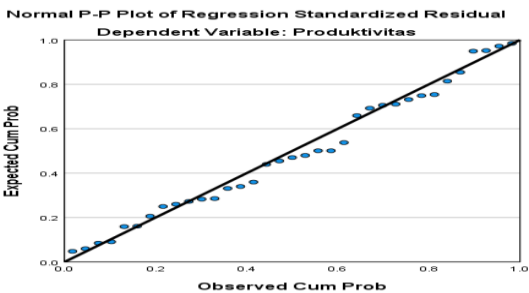
Variabel	Item	Korelasi (r)	Signifikansi	Status	Cronbach's Alpha	Kategori
Budaya Kerja (X ₁)	X1.1	0.801	0.000	Valid	0.931	Reliabel
	X1.2	0.756	0.000	Valid		
	X1.3	0.850	0.000	Valid		
	X1.4	0.850	0.000	Valid		
	X1.5	0.722	0.000	Valid		
	X1.6	0.573	0.000	Valid		
	X1.7	0.883	0.000	Valid		
	X1.8	0.793	0.000	Valid		
	X1.9	0.783	0.000	Valid		
	X1.10	0.827	0.000	Valid		
Motivasi (X ₂)	X2.1	0.848	0.000	Valid	0.931	Reliabel
	X2.2	0.769	0.000	Valid		
	X2.3	0.751	0.000	Valid		
	X2.4	0.726	0.000	Valid		
	X2.5	0.759	0.000	Valid		
	X2.6	0.816	0.000	Valid		
	X2.7	0.730	0.000	Valid		
	X2.8	0.854	0.000	Valid		
	X2.9	0.838	0.000	Valid		
	X2.10	0.761	0.000	Valid		
Produktivitas (Y)	Y3.1	0.800	0.000	Valid	0.917	Reliabel
	Y3.2	0.714	0.000	Valid		
	Y3.3	0.751	0.000	Valid		
	Y3.4	0.737	0.000	Valid		
	Y3.5	0.728	0.000	Valid		
	Y3.6	0.814	0.000	Valid		
	Y3.7	0.771	0.000	Valid		
	Y3.8	0.759	0.000	Valid		
	Y3.9	0.669	0.000	Valid		
	Y3.10	0.845	0.000	Valid		

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Dari tabel 2 terlihat bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

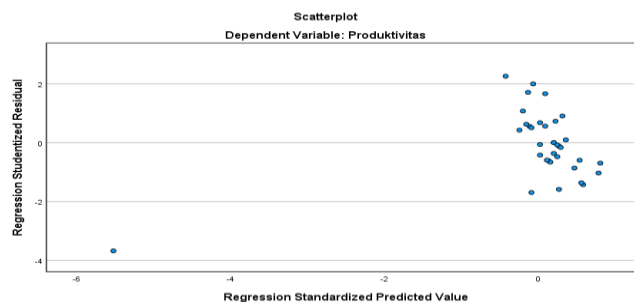


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik variabel yang mengikuti arah garis diagonal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta penyebaran titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.816	3.839		1.775	0.085
Budaya Kerja	0.532	0.170	0.560	3.134	0.004
Motivasi	0.320	0.169	0.339	1.897	0.067

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Budaya kerja memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0.532 dengan standar error 0.170. Nilai t hitung sebesar 3.134 dengan tingkat signifikansi 0.004.
2. Motivasi memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0.320 dengan standar error 0.169. Nilai t hitung sebesar 1.897 dengan tingkat signifikansi 0.067.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.871	0.759	0.744	2.76651

Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya kerja

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0.871, yang mengindikasikan korelasi yang sangat kuat antara variabel independen (budaya kerja dan motivasi) dengan variabel dependen (produktivitas). Nilai R Square sebesar 0.759 menunjukkan bahwa 75.9% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan motivasi.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 50.497 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel budaya kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan adalah fit dan dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas berdasarkan budaya kerja dan motivasi.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	772.971	2	386.486	50.497	0.000
Residual	244.915	32	7.654		
Total	1017.886	34			

Dependent Variable: Produktivitas

Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 3:

1. Nilai t hitung sebesar 3.134 dengan tingkat signifikansi 0.004. Karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
2. Nilai t hitung sebesar 1.897 dengan tingkat signifikansi 0.067. Karena nilai signifikansi $0.067 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas pada tingkat kepercayaan 95%.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam budaya kerja akan mengakibatkan peningkatan produktivitas. Budaya kerja merupakan pendorong fundamental dalam menciptakan keunggulan organisasi melalui nilai-nilai bersama dan perilaku kolektif yang terintegrasi ke dalam seluruh aspek organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa aman psikologis yang mendorong karyawan untuk berkinerja optimal, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Dini & Susanto (2023) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja namun bertolak belakang dengan penelitian Pengemanan et al. (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Meskipun secara statistik tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa motivasi tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, meskipun pengaruhnya tidak sekuat budaya kerja. Hal ini karena kemungkinan pendekatan motivasi yang digunakan belum sepenuhnya dipersonalisasi atau tidak mengakomodasi beragam kebutuhan motivasi dari seluruh karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Dini & Susanto (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja namun penelitian Pengemanan et al. menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi secara Simultan terhadap Produktivitas

Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil organisasi yang optimal hanya dapat dicapai melalui integrasi sinergis antara faktor budaya dan pendorong motivasi individu. Budaya kerja dan motivasi bukan merupakan variabel independen yang bekerja secara terpisah, melainkan sistem yang saling bergantung yang saling memperkuat dalam menciptakan keunggulan organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Pengemanan et al. (2023) dimana budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,759 yang berarti bahwa 75,9% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan motivasi, sedangkan sisanya 24,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Temuan ini mengkonfirmasi teori-teori organisasi yang menekankan pentingnya faktor budaya dan motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Saran

1. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan budaya kerja sebagai prediktor dominan terhadap produktivitas, disarankan agar organisasi mengadopsi strategi transformasi budaya yang komprehensif dan berkelanjutan.
2. Implementasi inisiatif budaya digital seperti platform kolaboratif, ekosistem pembelajaran berkelanjutan, laboratorium inovasi, dan metodologi kerja tangkas perlu dilakukan secara sistematis dan terencana.
3. Manajemen organisasi perlu memastikan bahwa pengembangan budaya bukan hanya program seremonial, tetapi praktik tertanam yang terintegrasi dalam seluruh proses organisasi dan kerangka pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan penelitian kontemporer yang menunjukkan bahwa organisasi yang digerakkan oleh budaya memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan di era disrupsi digital, sehingga investasi dalam transformasi budaya akan menghasilkan keuntungan jangka panjang yang substansial dalam bentuk peningkatan produktivitas berkelanjutan dan ketahanan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. (3rd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dini, F., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, Vol. 1, No. 3. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/download/1861/1405>
- Groysberg, B., Lee, J., Price, J. and Cheng, J.Y.-J. (2018) The Leader's Guide to Corporate Culture: How to Manage the Eight Critical Elements of Organizational Life. *Harvard Business Review*, 96, 44-52. <https://www.hbsp.harvard.edu/product/R1801B-PDF-ENG>
- Kristanti, D., Suhardi, B., & Wijaya, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Strategis dan Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Information Age Publishing, Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Pengemanan, R. C. N., Firdaus, M. A., & Hasnin, H. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Ruby. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 344–351. <https://multidisipliner.org/ijim/article/view/37>
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*. Yogyakarta: Andi
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2019). *The Corporate Culture Survival Guide*. 3rd Edition, Berrett/Koehler, Oakland.

Subakti, M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sriwijaya Air*. (Skripsi, Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta).

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57561/1/REVISI%20SKRIPSI%20MAULANA%20SUBAKTI-11160810000064-converted.pdf>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

