

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI MEKAR JAYA INDONESIA

Yulianti Libunelo¹, Hedy V. Alam², Andi Y. Mendo³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-Mail: Wintalibunelo15@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Organizational Culture and Incentives on Employee Work Motivation at Koperasi Mekar Jaya Indonesia. The research background is the low motivation observed among some employees, indicated by reduced work enthusiasm, lack of initiative, and suboptimal participation in organizational activities. This study employed a quantitative approach with a survey method involving 34 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation, and analyzed using multiple linear regression. The results show that Organizational Culture and Incentives have a positive and significant influence—both partially and simultaneously—on Work Motivation. The Adjusted R Square value of 0.485 indicates that the two variables explain 48.5% of the variation in work motivation. The study concludes that a strong organizational culture and fair, transparent incentive systems play an important role in enhancing employee work motivation.*

Keywords: *Organizational Culture; Incentives; Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Mekar Jaya Indonesia. Latar belakang penelitian adalah rendahnya motivasi sebagian karyawan yang terlihat dari menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, dan belum optimalnya partisipasi dalam kegiatan organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 34 karyawan menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Motivasi Kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,485, menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 48,5% variasi motivasi kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat serta pemberian insentif yang adil dan transparan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Insentif; Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur fundamental dalam keberlangsungan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas motivasi kerja karyawan, karena motivasi mendorong, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi (Baribin & Saputri, 2020). Pegawai sebagai aset organisasi dituntut mampu menjalankan tugas dengan optimal, sehingga motivasi kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja energik, konsisten, serta mampu mencapai target, sedangkan motivasi yang rendah berdampak pada rendahnya disiplin, kurangnya inisiatif, dan penurunan produktivitas.

Motivasi kerja berhubungan erat dengan budaya organisasi serta pemberian insentif. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, memberikan efek motivasional, serta memperkuat komitmen karyawan (Wijayanti, 2018). Selain itu, insentif—baik material maupun non-material—merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang dapat mendorong semangat, produktivitas, dan loyalitas

(Purwitasari, 2021). Dengan demikian, budaya organisasi dan insentif menjadi faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan motivasi kerja.

Koperasi Mekar Jaya Indonesia (MJI) merupakan koperasi primer nasional yang memiliki 34 karyawan dan bergerak pada berbagai unit usaha. Kinerja dan kedisiplinan pegawai MJI dalam tiga tahun terakhir ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1 Laporan Kinerja dan Kehadiran Pegawai MJI

NO	TAHUN	JUMLAH PEGAWAI	CAPAIAN AKTIVITAS	CAPAIAN KEHADIRAN
			RATA-RATA	RATA-RATA
1	2025	34	90%	98%
2	2024	32	85%	90%
3	2023	30	83%	95%

Sumber: Koperasi Mekar Jaya Indonesia (JMI)

Meskipun capaian aktivitas dan kehadiran menunjukkan tren positif, namun masih terdapat pegawai yang belum mampu mencapai target secara konsisten. Selain itu, kendala kedisiplinan diukur melalui tingkat ketidaktepatan waktu, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan jumlah cuti, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai MJI

NO	TAHUN	TIDAK TEPAT WAKTU	TANPA KETERANGAN	CUTI	JUMLAH PEGAWAI
1	2025	10	8	5	34
2	2024	20	15	8	32
3	2023	15	10	10	30

Sumber: Koperasi Mekar Jaya Indonesia (JMI)

Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan motivasi kerja, ditandai dengan keterlambatan, ketidakhadiran, ketidakpatuhan terhadap aturan seragam, serta konflik antarpegawai. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa meskipun sistem insentif telah diterapkan, tetapi belum seluruh karyawan mampu mencapai target sehingga tidak semua memperoleh bonus. Kondisi ini mengindikasikan perlunya penguatan budaya organisasi dan optimalisasi pemberian insentif.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sebagian penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Yunita & Hidayat, 2020; Sondang, 2018), namun penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (Fahri, 2013; Kusuma et al., 2015). Selain itu, penelitian terkait motivasi kerja lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, manufaktur, dan ritel, sementara kajian pada sektor koperasi, khususnya di MJI, masih terbatas. Ketidakkonsistenan temuan serta keterbatasan konteks penelitian menjadi research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Mekar Jaya Indonesia. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia, khususnya terkait peran budaya organisasi dan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja pada sektor koperasi, serta menjadi masukan bagi manajemen MJI dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini adalah di Koperasi Mekar Jaya Indonesia, yang berlokasi di Jl. Jeruk, Wumialo, Kec. Kota Tengah, Kabupaten Gorontalo.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Cresweel dalam Oktaviani (2022:01) menyatakan bahwa, "pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka".

Menurut Sugiono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Koperasi mekar jaya Indonesia yaitu sebanyak 34 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sugiyono mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi relative kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Dimana semua anggota dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Koperasi Mekar Jaya Indonesia sebanyak 34 orang.

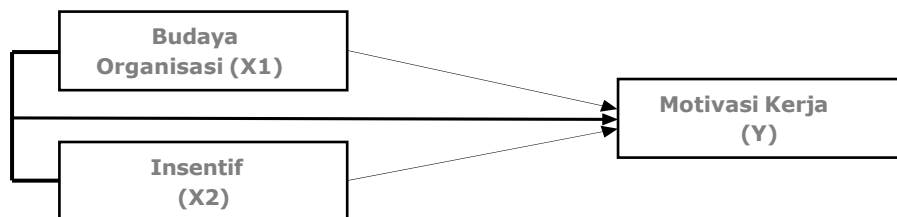
Teknik Pengumpulan Data:

Observasi, merupakan teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Teknik ini adalah teknik awal untuk mengumpulkan data umum berupa pengamatan terhadap gejala-gejala yang diteliti.

Wawancara, merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Angket (Kuisisioner), merupakan metode pengumpulan yang menggunakan daftar pertanyaan untuk memahami persepsi responden tentang beberapa variabel yang diteliti.

Dokumentasi, ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku, foto-foto, film documenter, data yang relevan penelitian.



Gambar 1 Desain Penelitian

Alat analisis data:

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* pada tingkat signifikansi tertentu.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Alat Uji Asumsi Klasik:

1. Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terdapat korelasi, maka disebut adanya masalah autokorelasi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa asumsi independensi antar variabel bebas terpenuhi. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Uji dilakukan pola tertentu grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah sumbu yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

Pengujian Hipotesis:

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda merupakan teknik analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh dinyatakan signifikan jika nilai *sig.* $< 0,05$.

3. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh dikatakan signifikan apabila nilai *sig.* $< 0,05$.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data Variabel Y

Uji validitas bertujuan untuk melihat sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang hendak diteliti secara tepat. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan variabel (Y) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau r -hitung $> r$ -tabel yang artinya seluruh indikator motivasi kerja dapat dikatakan valid. Seluruh item pernyataan pada variabel Y memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel sebesar 0,361 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid, karena masing-masing item memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya.

Secara rinci, setiap sub variabel yang terdiri atas Kepuasan Kerja (Y1), Kesempatan Berkarir (Y2), Sistem Penghargaan (Y3), Lingkungan Kerja (Y4), Komitmen terhadap Tugas (Y5), Dukungan Atasan (Y6), Tanggung Jawab (Y7), Kesejahteraan (Y8), dan Kebutuhan Berprestasi (Y9), seluruhnya menunjukkan nilai r hitung di atas r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator valid dalam mengukur konstruk motivasi kerja.

Dengan demikian, instrumen penelitian untuk variabel (Y) telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, karena telah mampu mengukur aspek-aspek kinerja karyawan secara tepat dan konsisten.

Deskripsi data Variabel X1

Uji validitas bertujuan untuk melihat sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang hendak diteliti secara tepat. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan variabel (X1) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator insentif dapat dikatakan valid. Seluruh item pernyataan pada variabel X1 memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,361 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Secara lebih rinci, setiap sub variabel yang meliputi Kejelasan Visi dan Misi (X1.1), Nilai Disiplin Kerja (X1.2), Nilai Kerja Sama (X1.3), Pola Komunikasi di Lingkungan Kerja (X1.4), Kepercayaan antara Pemimpin dan Bawahan (X1.5), Keterbukaan dalam Pengambilan Keputusan (X1.6), serta Dukungan Organisasi terhadap Inovasi (X1.7), menunjukkan nilai r hitung yang berada di atas batas minimal r-tabel (0,361).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel budaya organisasi (X1) telah mampu mengukur indikator yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Deskripsi data Variabel X2

Uji validitas bertujuan untuk melihat sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang hendak diteliti secara tepat. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan variabel (X2) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator motivasi kerja dapat dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada penelitian ini seluruh item pernyataan pada variabel X2 (Insentif) menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,361 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel ini dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Secara lebih rinci, setiap sub variabel yang terdiri atas Berdasarkan Kinerja Pegawai (X2.1), Lama Bekerja (X2.2), Senioritas (X2.3), Kebutuhan (X2.4), Keadilan dan Kelayakan (X2.5), serta Evaluasi Jabatan (X2.6) memiliki nilai r-hitung di atas batas minimal r-tabel (0,361).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel Insentif (X2) mampu mengukur indikator yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Insentif (X2) telah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut, termasuk uji reliabilitas dan analisis hipotesis.

Hasil Uji Reliabilitas Non Responden

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60, yang berarti bahwa seluruh instrumen telah memenuhi standar konsistensi internal dan layak digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut.

Hasil Uji Validitas Responden

Pengukuran uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sebuah kuesioner dinyatakan valid yaitu dengan cara koefisien korelasi yang diperoleh r-hitung masih harus diuji signifikansinya dengan membandingkannya dengan r-tabel. Dalam pengujian validitas ini peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan jumlah 66 pernyataan kepada 34 jumlah responden. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung $>$ r-tabel atau nilai Pearson Correlation $<$ 0,05. Adapun untuk mencari nilai r-tabel untuk penelitian ini menggunakan rumus $df = N - 2$ jadi $34 - 2 = 32$. Jadi hasil r-tabel untuk jumlah responden 34 adalah 0,339. Berikut hasil uji validitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Deskripsi data Variabel Y

Uji validitas ini digunakan untuk menilai sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner memiliki ketepatan dan konsistensi dalam merepresentasikan variabel penelitian. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan variabel (Y) menunjukkan nilai pearson correlation $<0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator Motivasi Kerja dapat dikatakan valid. Seluruh item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid karena nilai r-hitung masing-masing butir pernyataan lebih besar dari r-tabel sebesar 0,339 dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

Secara rinci, seluruh sub variabel yang terdiri dari Kepuasan Kerja (Y1), Kesempatan Berkarir (Y2), Sistem Penghargaan (Y3), Lingkungan Kerja (Y4), Komitmen terhadap Tugas (Y5), Dukungan Atasan (Y6), Tanggung Jawab (Y7), Kesejahteraan (Y8), dan Kebutuhan Berprestasi (Y9) memiliki nilai r-hitung di atas batas minimum, yang berarti seluruh indikator pada masing-masing sub variabel dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas responden pada variabel Motivasi kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden telah dipahami dengan baik dan memberikan jawaban yang konsisten, sehingga data hasil tanggapan responden dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Deskripsi data Variabel X1

Uji validitas ini digunakan untuk menilai sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner memiliki ketepatan dan konsistensi dalam merepresentasikan variabel penelitian. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan variabel (X1) menunjukkan nilai pearson correlation $<0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator Budaya Organisasi dapat dikatakan valid. Seluruh item pernyataan pada variabel X1 (Budaya Organisasi) menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,339 dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variabel X1 dinilai valid, karena hubungan antara setiap item pernyataan dengan skor total variabel menunjukkan korelasi yang signifikan.

Secara lebih rinci, seluruh sub variabel yang meliputi Kejelasan Visi dan Misi (X1.1), Nilai Disiplin Kerja (X1.2), Nilai Kerja Sama (X1.3), Pola Komunikasi di Lingkungan Kerja (X1.4), Kepercayaan antara Pemimpin dan Bawahan (X1.5), Keterbukaan dalam Pengambilan Keputusan (X1.6), dan Dukungan Organisasi terhadap Inovasi (X1.7) memiliki nilai r hitung di atas batas minimum.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas responden pada variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden telah dipahami dengan baik dan memberikan jawaban yang konsisten, sehingga data hasil tanggapan responden dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Deskripsi data Variabel X2

Uji validitas ini digunakan untuk menilai sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner memiliki ketepatan dan konsistensi dalam merepresentasikan variabel penelitian. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan variabel (X2) menunjukkan nilai pearson correlation $<0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator Insentif dapat dikatakan valid. Seluruh item pernyataan pada variabel X2 (Insentif) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,339 dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Insentif dinyatakan valid, karena setiap item memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total variabel.

Secara lebih rinci, setiap sub variabel yaitu Berdasarkan Kinerja Pegawai (X2.1), Lama Bekerja (X2.2), Senioritas (X2.3), Kebutuhan (X2.4), Keadilan dan Kelayakan (X2.5), serta Evaluasi Jabatan (X2.6) memiliki nilai r-hitung di atas nilai r-tabel, sehingga seluruh item pernyataan dalam masing-masing sub variabel memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa hasil uji validitas responden pada variabel Insentif (X₂) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya, karena telah mencerminkan pengukuran yang konsisten dan relevan terhadap konsep yang diteliti.

Hasil Uji Reliabilitas Responden

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Budaya Organisasi (X₁), Insentif (X₂), dan Motivasi Kerja (Y). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha di atas 0,60, yang merupakan batas minimal konsistensi internal antar item pernyataan.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas tersebut. Variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai Alpha sebesar 0,886 dengan jumlah item sebanyak 21, variabel Insentif (X₂) memiliki nilai sebesar 0,926 dengan 18 item, dan variabel Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,892 dengan 27 item. Seluruh nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi pada masing-masing variabel, yang berarti setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil dan akurat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki instrumen yang reliabel. Artinya, setiap rangkaian pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya dan layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, khususnya untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Mekar Jaya Indonesia.

Analisis Deskripsi Jawaban Respoden

Pengukuran statistik deskriptif pada variabel penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai data yang dikumpulkan, meliputi nilai rata-rata (Mean), nilai tertinggi (Max), nilai terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri atas Budaya Organisasi (X₁), Insentif (X₂), dan Motivasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas, penelitian ini melibatkan sebanyak 34 responden yang memberikan data lengkap untuk ketiga variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, insentif, dan motivasi kerja.

Pada variabel budaya organisasi, diperoleh nilai minimum sebesar 84,00 dan maksimum sebesar 91,00, dengan rata-rata (mean) sebesar 109,24 dan standar deviasi 13,49. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Koperasi Mekar Jaya Indonesia dinilai baik, yang berarti sebagian besar karyawan telah memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugasnya. Meskipun demikian, terdapat perbedaan persepsi antar karyawan yang tercermin dari nilai standar deviasi yang menunjukkan adanya variasi tingkat pemahaman dan penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja.

Selanjutnya, pada variabel insentif, diketahui nilai minimum sebesar 63,00 dan maksimum sebesar 86,00, dengan rata-rata sebesar 83,71 dan standar deviasi 10,67. Hal ini menunjukkan bahwa sistem insentif di Koperasi Mekar Jaya Indonesia dipersepsikan cukup baik oleh karyawan. Artinya, pemberian insentif dinilai mampu memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja, meskipun masih terdapat variasi penilaian mengenai keadilan dan kesesuaian pemberian insentif dengan beban kerja masing-masing individu.

Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 54,00 dan maksimum sebesar 78,00, dengan rata-rata sebesar 73,00 dan standar deviasi 11,33. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi yang berarti mayoritas karyawan memiliki semangat kerja yang baik serta dorongan untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Mekar Jaya Indonesia memiliki persepsi yang positif terhadap budaya organisasi, insentif, dan motivasi kerja. Meskipun demikian, adanya variasi dalam setiap variabel menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan konsistensi penerapan kebijakan agar seluruh karyawan dapat merasakan kondisi kerja yang lebih merata dan mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Analisis Deskripsi Jawaban Responden

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data penelitian secara sistematis dan akurat. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui rata-rata jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada masing-masing variabel. Berdasarkan nilai mean dari setiap pernyataan, hasilnya kemudian diinterpretasikan menggunakan skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Skor penilaian terendah : 1
- b. Skor penilaian tertinggi : 5

Dengan demikian, batasan kategori penilaian untuk setiap variabel ditentukan sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,60 = Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Cukup
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 34 responden karyawan pada Koperasi Mekar Jaya Indonesia, melalui penyebaran kuesioner penelitian, diperoleh rata-rata skor pada setiap indikator yang telah dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Nilai rata-rata dari masing-masing indikator tersebut diinterpretasikan melalui skala Likert, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3 Deskripsi Jawaban Responden X1

Indikator	Item Pertanyaan	Item Jawaban					Mean	Ket
		5	4	3	2	1		
Kejelasan Visi dan Misi Organisasi	X1.1	14	13	7	0	0	4,21	Baik
	X1.2	10	16	8	0	0	4,06	Baik
	X1.3	8	18	4	4	0	3,76	Baik
Rata-rata							4,01	
Nilai Disiplin Kerja	X1.4	12	14	5	3	0	4,03	Baik
	X1.5	11	15	6	2	0	4,04	Baik
	X1.6	10	16	4	4	0	3,98	Baik
Rata-rata							3,96	
Nilai Kerja Sama	X1.7	8	17	6	3	0	3,79	Baik
	X1.8	16	13	3	2	0	4,26	Sa n g a t B a i k
	X1.9	11	18	3	2	0	4,12	Baik
Rata-rata							4,06	
Pola Komunikasi dilingkungan kerja	X1.10	12	14	2	6	0	3,85	Baik
	X1.11	10	18	5	1	0	4,09	Baik
	X1.12	13	13	5	3	0	4,06	Baik
Rata-rata							4,00	
Kepercayaan	X1.13	12	13	7	2	0	4,03	Baik

antara Pemimpin dan Bawahan	X1.14	14	14	3	3	0	4,15	Baik
	X1.15	12	14	7	1	0	4,09	Baik
Rata-rata							4,09	
Keterbukaan dalam pengambilan keputusan	X1.16	11	18	4	1	0	4,15	Baik
	X1.17	8	14	8	3	1	3,68	Baik
	X1.18	9	15	7	2	1	3,79	Baik
Rata-rata							3,87	
Dukungan Organisasi terhadap Inovasi	X1.19	7	14	8	4	1	3,59	Baik
	X1.20	9	16	6	2	1	3,82	Baik
	X1.21	11	10	5	7	1	3,50	Baik
Rata-rata							3,64	

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai terendah pada variabel Budaya Organisasi sebesar 3,50 terdapat pada pernyataan ketiga indikator Dukungan Organisasi terhadap Inovasi (X1.21). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih merasakan keterbatasan dukungan organisasi terhadap pengembangan ide-ide baru maupun upaya inovatif di tempat kerja. Sementara itu, nilai tertinggi sebesar 4,26 terdapat pada pernyataan kedua indikator Nilai Kerja Sama (X1.8), yang mencerminkan bahwa kerja sama antar karyawan di lingkungan Koperasi Mekar Jaya Indonesia sudah terjalin dengan baik dan mendukung pelaksanaan tugas secara efektif.

Tabel 4 Deskripsi Jawaban Responden X2

Indikator	Item Pertanyaan	Item Jawaban					Mean	Ket
		5	4	3	2	1		
Berdasarkan Kinerja Pegawai	X2.1	9	16	4	5	0	3,79	Baik
	X2.2	13	12	7	1	1	4,03	Baik
	X2.3	13	13	5	3	0	4,06	Sangat Baik
Rata-rata							3,96	
Lama bekerja	X2.4	10	15	8	1	0	4,00	Baik
	X2.5	15	8	9	1	1	4,03	Baik
	X2.6	12	13	5	4	0	3,94	Baik
Rata-rata							3,99	
Senioritas	X2.7	12	13	6	3	0	3,97	Baik
	X2.8	11	15	5	3	0	3,95	Baik
	X2.9	10	13	8	3	0	3,82	Cukup
Rata-rata							3,92	
	X2.10	13	14	4	3	0	4,09	Baik

Kebutuhan	X2.11	14	13	6	1	0	4,18	Baik
	X2.12	14	14	4	2	0	4,15	Baik
Rata-rata							4,12	
Keadilan dan Kelayakan	X2.13	12	13	7	2	0	4,03	Baik
	X2.14	14	14	2	4	0	4,12	Baik
	X2.15	17	9	6	2	0	4,21	Sangat Baik
Rata-rata							4,12	
Evaluasi Jabatan	X2.16	15	11	6	2	0	4,15	Baik
	X2.17	14	13	4	3	0	4,12	Baik
	X2.18	16	9	6	3	0	4,09	Baik
Rata-rata							4,12	

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai terendah pada variabel Insentif sebesar 3,82 terdapat pada pernyataan ketiga indikator Senioritas (X2.9). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih merasakan adanya ketimpangan dalam pemberian insentif berdasarkan tingkat senioritas di lingkungan kerja. Sementara itu, nilai tertinggi sebesar 4,21 terdapat pada pernyataan ketiga indikator Keadilan dan Kelayakan (X2.15), yang menunjukkan bahwa karyawan di Koperasi Mekar Jaya Indonesia menilai sistem insentif telah diberikan secara adil dan layak sesuai kontribusi kerja masing-masing individu.

Tabel 5 Deskripsi Jawaban Responden Y

Indikator	Item Pertanyaan	Item Jawaban					Mean	Ket
		5	4	3	2	1		
Kepuasan kerja	Y.1	12	16	2	4	0	4,06	Baik
	Y.2	11	14	5	4	0	3,91	Baik
	Y.3	15	12	4	3	0	4,15	Baik
Rata-rata								
	Y.4	13	13	5	3	0	4,06	Baik
Kesempatan Berkarir	Y.5	13	16	2	2	1	4,12	Baik
	Y.6	13	16	4	1	0	4,21	Sangat Baik
Rata-rata							4,13	
Sistem Penghargaan	Y.7	15	15	3	1	0	4,29	Sangat Baik
	Y.8	13	18	1	2	0	4,24	Sangat Baik
	Y.9	15	11	4	3	1	4,00	Baik
Rata-rata							4,18	
Lingkungan Kerja	Y.10	11	13	5	4	1	3,82	Baik
	Y.11	14	14	3	2	1	4,15	Baik
	Y.12	10	16	7	1	0	4,03	Baik

Rata-rata							4,00	
Komitmen terhadap tugas	Y.13	13	10	9	2	0	4,00	Baik
	Y.14	9	17	6	1	1	3,94	Baik
	Y.15	14	12	7	1	0	4,15	Baik
Rata-rata							4,03	
Dukungan atasan	Y.16	9	16	7	2	0	3,91	Baik
	Y.17	9	17	6	2	0	3,94	Baik
	Y.18	9	18	5	2	0	3,97	Baik
Rata-rata							3,94	
Tanggung Jawab	Y.19	14	15	2	2	1	4,15	Baik
	Y.20	13	13	4	2	2	3,91	Baik
	Y.21	13	12	6	2	1	3,94	Baik
Rata-rata							4,00	
Kesejahteraan	Y.22	12	9	4	8	1	3,65	Baik
	Y.23	11	13	2	3	5	3,62	Baik
	Y.24	11	19	3	0	1	4,15	Baik
Rata-rata							3,80	
Kebutuhan Berprestasi	Y.25	18	9	7	0	0	4,32	Sangat Baik
	Y.26	18	9	4	2	1	4,21	Sangat Baik
	Y.27	15	9	5	5	0	4,00	Baik
Rata-rata							4,18	

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai terendah pada variabel Motivasi Kerja sebesar 3,62 terdapat pada pernyataan kedua indikator Kesejahteraan (Y.23). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan di Koperasi Mekar Jaya Indonesia yang belum sepenuhnya merasa sejahtera dalam hal pemenuhan kebutuhan finansial dan dukungan fasilitas kerja yang memadai. Sementara itu, nilai tertinggi sebesar 4,32 terdapat pada pernyataan pertama indikator Kebutuhan Berprestasi (Y.25), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keinginan kuat untuk mencapai prestasi dan hasil kerja terbaik dalam melaksanakan tugasnya.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak. Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki residu dan distribusi normal. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode normal probability plot (p-plot) of regression standardized residu.

Berdasarkan hasil Uji Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual pada gambar di atas menggambarkan titik-titik yang cenderung mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Normalitas dengan metode Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance pada masing-masing variabel independen. Model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Ketentuan ini digunakan

untuk memastikan bahwa antar variabel independen tidak terdapat korelasi linear yang tinggi, yang dapat memengaruhi keakuratan hasil regresi. Dengan demikian, apabila syarat tersebut terpenuhi, maka model regresi dapat dikatakan stabil dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai Tolerance untuk kedua variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi dan Insentif, adalah 0,683, yang lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 1,464, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Insentif dapat digunakan secara bersamaan untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki varians yang konstan atau tidak. Penelitian yang baik ditandai dengan tidak adanya pola tertentu pada penyebaran data, di mana titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan gambar di atas hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak pakai.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang melibatkan lebih dari satu variabel independen serta satu variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk

menguji sejauh mana hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, sedangkan variabel independen merupakan variabel yang memberikan pengaruh.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad Y = 41,037 + 0,683X_1 + 0,151X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Motivasi Kerja

a= Konstanta

X1= Budaya Organisasi

X2= Insentif

b= Koefisien Regresi dari Variabel X

e= Kesalahan Residuan (error term)

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 41,037 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X1) dan insentif (X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai motivasi kerja karyawan di Koperasi Mekar Jaya Indonesia tetap sebesar 41,037 satuan. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut, tingkat motivasi kerja karyawan masih berada pada level tertentu yang disebabkan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,683 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,683 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di Koperasi Mekar Jaya Indonesia, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi yang menekankan kerja sama, tanggung jawab, inovasi, dan kepedulian terhadap sesama karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan

mendukung semangat kerja. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat menjadi faktor penting dalam membangun motivasi kerja yang tinggi di lingkungan koperasi.

2. Koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,151 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pemberian insentif akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,151 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin baik sistem pemberian insentif yang diterapkan, maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Mekar Jaya Indonesia. Kedua variabel tersebut berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengujian Hipotesis:

Hasil Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang menunjukkan kemungkinan terjadinya kesalahan sebesar 5%. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (db) sebesar $n - k - 1$ atau $34 - 2 - 1 = 31$, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,695.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan insentif (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Adapun uraian hasil uji t untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,172 > 1,695 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Makna dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di Koperasi Mekar Jaya Indonesia, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, serta kerja tim, dapat diartikan bahwa penerapan budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan berorientasi hasil akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan di Koperasi Mekar Jaya Indonesia.

Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,742 > 1,695 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Makna dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh Koperasi Mekar Jaya Indonesia, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu insentif finansial dan nonfinansial, seperti tunjangan, bonus, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri, dapat diartikan bahwa pemberian insentif yang adil dan proporsional mampu meningkatkan semangat kerja, rasa puas, dan loyalitas karyawan terhadap koperasi. Dengan demikian, insentif yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Koperasi Mekar Jaya Indonesia.

Hasil Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Insentif (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi

5%. Dengan jumlah sampel 34 dan jumlah variabel independen 2, diperoleh derajat kebebasan sebesar 32, sehingga nilai F-tabel ditetapkan sebesar 3,29. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah 9,706, yang berarti lebih besar daripada F-tabel. Karena F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansinya sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.

Dengan demikian, secara simultan Budaya Organisasi dan Insentif terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya, perubahan yang terjadi pada Motivasi Kerja karyawan secara nyata dapat dijelaskan oleh kontribusi kedua variabel tersebut ketika diuji secara bersama-sama.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Insentif, dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil analisis, nilai R yang diperoleh sebesar 0,621, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berada pada kategori kuat. Artinya, semakin baik Budaya Organisasi dan semakin tepat pemberian insentif, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja karyawan.

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,485 mengindikasikan bahwa sebesar 48,5% variasi atau perubahan yang terjadi pada Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Insentif secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya yaitu 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, stres kerja, atau faktor personal karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki kontribusi yang cukup besar dan signifikan dalam memengaruhi Motivasi Kerja, namun masih terdapat faktor lain yang juga berperan dalam membentuk motivasi tersebut.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Seluruh indikator—kerja sama, kedisiplinan, keterbukaan komunikasi, kejelasan aturan, dan dukungan inovasi—berada pada kategori baik. Kerja sama dan kedisiplinan menjadi indikator terkuat, sedangkan keterbukaan komunikasi dan kejelasan aturan berada pada posisi menengah. Dukungan inovasi tercatat sebagai indikator terendah sehingga perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Indikator insentif menunjukkan kualitas baik dengan variasi kekuatan: keadilan dan kelayakan menjadi indikator tertinggi, diikuti ketepatan jumlah dan ketepatan waktu pada posisi menengah. Indikator senioritas berada pada nilai terendah karena belum menjadi dasar utama dalam penentuan insentif. Temuan ini menegaskan bahwa insentif yang adil, layak, dan tepat waktu mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara efektif.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Motivasi Kerja

Budaya organisasi dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Indikator terkuat dari budaya organisasi adalah kerja sama, sedangkan indikator terkuat dari insentif adalah keadilan dan kelayakan. Sebaliknya, dukungan inovasi dan senioritas menjadi indikator terlemah dari masing-masing variabel. Kombinasi budaya kerja yang baik dan sistem insentif yang adil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja secara lebih optimal.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi dalam perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) terbukti dan dapat diterima.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem insentif yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerja mereka. Dengan demikian, insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) terbukti dan dapat diterima.
3. Budaya organisasi dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi yang kuat dan pemberian insentif yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja secara bersama-sama. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) terbukti dan dapat diterima.

SARAN

Bagi Koperasi Mekar Jaya Indonesia

Manajemen perlu memperkuat budaya organisasi yang menekankan kerja sama, keterbukaan, dan inovasi melalui pembinaan, pelatihan, serta forum ide kreatif. Dukungan terhadap inovasi karyawan juga perlu ditingkatkan. Selain itu, sistem insentif harus dijaga agar tetap adil, transparan, dan dievaluasi secara berkala agar sesuai dengan kinerja dan masa kerja.

Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus menunjukkan komitmen terhadap nilai organisasi, menjaga kolaborasi, serta aktif mengembangkan kompetensi dan ide inovatif agar motivasi dan kualitas kerja semakin meningkat.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek dan jumlah responden untuk memperoleh temuan yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abner Eleazar Castro Olivas, T. M. L. S. (2018). *International Journal of Machine Tools and Manufacture*, 5(1), 86–96.
- Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 4(2), 119–132.
- Bentley, M. A. (2011). *Journal of Controlled Release*, 156, 315–322.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.
- Brury, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Darmajaya, R. (2013). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689– 1699.
- Dian, N. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25.

- Diputra, ida bagus gede surya. (2014).Surya Diputra , Ida Bagus Gede ; Riana , I Gede Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 03(05).
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25.
- Grahayudha, G. R., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2014). (Studi pada Karyawan PT . AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). 8(1), 1– 7.
- Harahap, P. (2011). Budaya Organisasi: Organizational Culture. In *Semarang University Press*: (Issue ISBN: 978-979-3948-88-1, pp. 1–112).
- Hikmatiar, I. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN CV. SURYA NEDIKA ISABELLA.