

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

###### a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang dibantu dengan program spss 22 menunjukkan bahwa *pearson correlation* untuk setiap butir pernyataan kuesioner dengan skor total variabel yang menggunakan *skala likert* yaitu kinerja karyawan (Y), budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) signifikan pada tingkat signifikan *pearson correlation*  $> 0.1966$ (r table). Jumlah responden dalam uji validitas ini adalah 100 responden. Apabila r hitung lebih besar dai r tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Berikut adalah hasil dai uji validitas variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 5.1.**  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kategori  
Budaya Organisasi

Variabel	Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	1	0,622	0,1966	VALID
	2	0,617	0,1966	VALID
	3	0,231	0,1966	VALID
	4	0,315	0,1966	VALID
	5	0,562	0,1966	VALID
	6	0,609	0,1966	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 5.1. variabel  $X_1$ , yaitu Budaya organisasi, menunjukkan bahwa seluruh nilai

*Perason Correlation* pada pernyataan yang diajukan lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan signifikan 0,05 yang nilainya 0,1966, dengan demikian pernyataan pada budaya organisasi, semua nomor dianggap valid sebab *Pearson Corellation*  $> 0,1966$ .

**Tabel 5.2.**  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kategori  
Lingkungan Kerja

Variabel	Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	1	0,656	0,1966	VALID
	2	0,747	0,1966	VALID
	3	0,607	0,1966	VALID
	4	0,655	0,1966	VALID
	5	0,673	0,1966	VALID
	6	0,587	0,1966	VALID
	7	0,716	0,1966	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 5.2. variabel  $X_2$ , yaitu Lingkungan kerja, menunjukkan bahwa seluruh nilai *Perason Correlation* pada pernyataan yang diajukan lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan signifikan 0,05 yang nilainya 0,1966, dengan demikian pernyataan pada budaya organisasi, semua nomor dianggap valid sebab *Pearson Corellation*  $> 0,1966$ .

**Tabel 5.3.**  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kategori  
Kompensasi

Variabel	Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Kompensas i	1	0,810	0,1966	VALID
	2	0,824	0,1966	VALID
	3	0,700	0,1966	VALID
	4	0,721	0,1966	VALID
	5	0,690	0,1966	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 5.3. variabel  $X_3$ , yaitu Kompensasi, menunjukkan bahwa seluruh nilai *Perason Correlation* pada pernyataan yang diajukan lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan signifikan 0,05 yang nilainya 0,1966, dengan demikian pernyataan pada budaya organisasi, semua nomor dianggap valid sebab *Pearson Corellation*  $> 0,1966$ .

**Tabel 5.4.**  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kategori  
Motivasi Kerja

Variabel	Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja	1	0,300	0,1966	VALID
	2	0,454	0,1966	VALID
	3	0,596	0,1966	VALID
	4	0,561	0,1966	VALID
	5	0,487	0,1966	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 5.4. variabel  $X_4$ , yaitu Motivasi kerja, menunjukkan bahwa seluruh nilai *Perason Correlation* pada pernyataan yang diajukan lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan signifikan 0,05 yang nilainya 0,1966, dengan demikian pernyataan pada budaya organisasi, semua nomor dianggap valid sebab *Pearson Corellation*  $> 0,1966$ .

**Tabel 5.5.**  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kategori  
Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	1	0,644	0,1966	VALID
	2	0,638	0,1966	VALID
	3	0,596	0,1966	VALID
	4	0,693	0,1966	VALID
	5	0,554	0,1966	VALID
	6	0,692	0,1966	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 5.5. variabel Y, yaitu Kinerja karyawan, menunjukkan bahwa seluruh nilai *Perason Correlation* pada pernyataan yang diajukan lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikan 0,05 yang nilainya 0,1966, dengan demikian pernyataan pada budaya organisasi, semua nomor dianggap valid sebab *Pearson Corellation* > 0,1966.

#### b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan uji statistic *Cronbach's Alpha* dengan nilai signifikan > 0,6. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka indeks realibilitas dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 5.6**  
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,682	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,765	Reliabel
4	Kompensasi	0,790	Reliabel
5	Motivasi Kerja	0,642	Reliabel
6	Kinerja Karyawan	0,755	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 5.6. diketahui nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel lebih dari 0,60 dengan demikian seluruh variabel dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach alpha  $> 0,6$ .

## 2. Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif

Berikut ini adalah hasil dari statistik deskriptif variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada koperasi. Hasil dari analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel, dalam tabel tersebut menunjukkan nilai minimum, nilai maximum, rata-rata dan standar deviasi deskriptif pada setiap variabel.

**Tabel 5.7.**  
Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Budaya Organisasi	25,00	30,00	28,0200	1,43534
Lingkungan Kerja	25,00	35,00	30,3200	2,75930
Kompensasi	15,00	25,00	20,7700	2,44063
Motivasi Kerja	18,00	25,00	21,6100	1,63852
Kinerja Karyawan	24,00	35,00	29,3700	2,63487

Sumber: Data Diolah Primer, 2019

Frekuensi dan presentase variabel dari setiap kategori pernyataan dalam kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah ini.

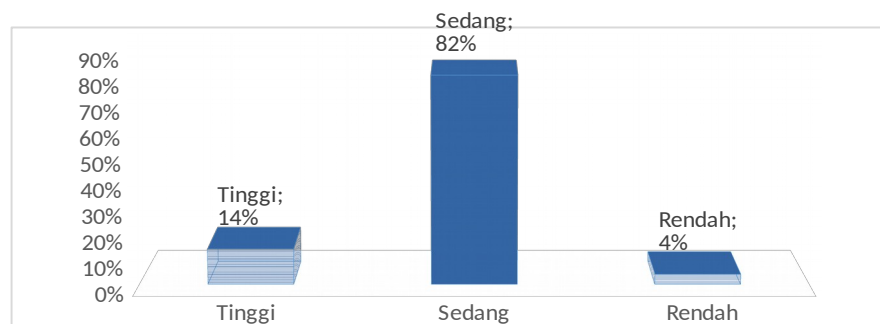
## 1) Budaya Organisasi

**Tabel 5.8.**  
Frekuensi data Budaya Organisasi  
terhadap Kinerja Karyawan

Kategori	Jumlah nilai X	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Tinggi	$X > 29$	14	14%
Sedang	$24 \leq X \leq 29$	82	82%
Rendah	$X < 24$	4	4%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel frekuensi data dari variabel budaya organisasi menunjukkan sebanyak 14 responden termasuk dalam kategori tinggi, 82 responden termasuk dalam kategori sedang dan 4 responden termasuk dalam kategori rendah.



Sumber: Data Primer diolah, 2019

**Gambar 5.1.**  
Diagram Persentase Variabel Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan

Persentase pengetahuan budaya organisasi dari responden ditunjukkan pada gambar 5.1, sebesar 14% responden berada pada kategori tinggi, 82% responden berada pada kategori sedang, dan sebesar 4% responden berada pada kategori rendah.

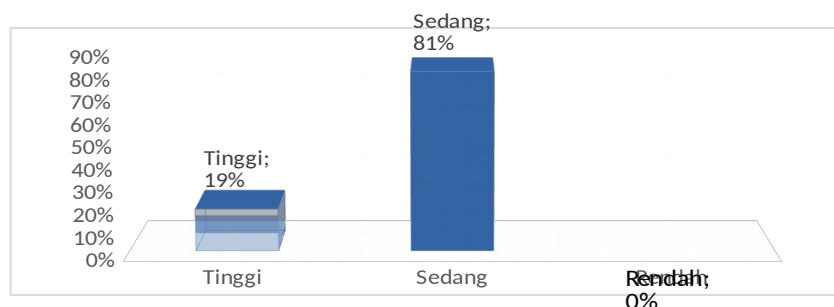
## 2) Lingkungan Kerja

**Tabel 5.9.**  
Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan

Kategori	Jumlah nilai X	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Tinggi	$X > 33$	19	19%
Sedang	$26 \leq X \leq 33$	81	81%
Rendah	$X < 26$	0	0

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel frekuensi data dari variabel lingkungan kerja menunjukkan sebanyak 19 responden termasuk dalam kategori tinggi, 81 responden termasuk dalam kategori sedang.



Sumber: Data primer diolah, 2019

**Gambar 5.2.**  
Diagram Persentase Variable Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan

Persentase pengetahuan lingkungan kerja dari responden ditunjukkan pada gambar 5.2, sebesar 19% responden berada pada kategori tinggi, 81% responden berada pada kategori sedang.

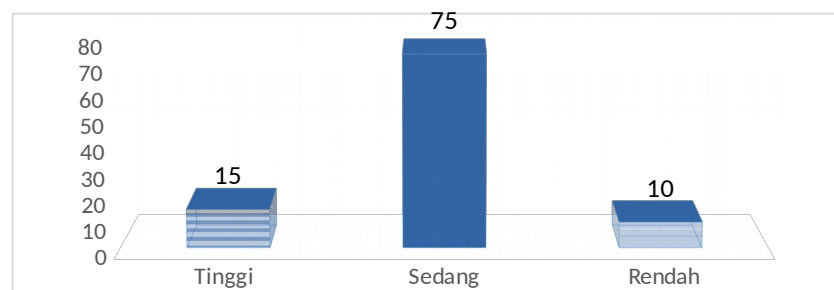
## 3) Kompensasi

**Tabel 5.10.**  
Frekuensi Data Variabel Kompensasi  
Terhadap Kinerja Karyawan

Kategori	Jumlah nilai X	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Tinggi	$X > 23$	15	15%
Sedang	$18 \leq X \leq 23$	75	75%
Rendah	$X < 23$	10	10%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel frekuensi data dari variabel lingkungan kerja menunjukkan sebanyak 15 responden termasuk dalam kategori tinggi, 75 responden termasuk dalam kategori sedang, dan 10 responden termasuk dalam kategori rendah.



Sumber: Data Primer diolah, 2019

**Gambar 5.3.**  
Diagram Persentase Variabel Kompensasi  
Terhadap Kinerja Karyawan

Persentase pengetahuan Kompensasi dari responden ditunjukkan pada gambar 5.3, sebesar 15% responden berada pada kategori tinggi, 75% responden berada pada kategori sedang, dan sebesar 10% responden berada pada kategori rendah.

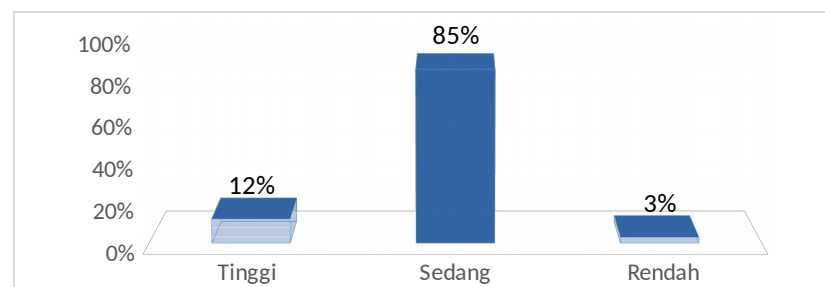


**Tabel 5.11.**  
Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan

Kategori	Jumlah nilai X	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Tinggi	$X > 23$	12	12%
Sedang	$19 \leq X \leq 23$	85	85%
Rendah	$X < 19$	3	3%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel frekuensi data dari variabel lingkungan kerja menunjukkan sebanyak 12 responden termasuk dalam kategori tinggi, 85 responden termasuk dalam kategori sedang, dan 3 responden termasuk dalam kategori rendah.



**Gambar 5.4.**  
Diagram Persentase Variabel Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan  
Persentase pengetahuan motivasi kerja dari responden

ditunjukkan pada gambar 5.4, sebesar 12% responden berada pada kategori tinggi, 85% responden berada pada kategori sedang, dan sebesar 3% responden berada pada kategori rendah.

**Tabel 5.12.**

Frekuensi Data Variabel  
Kinerja Karyawan

Variabel dependent	Min	Max	Standar Deviasi
Kinerja Karyawan	24,00	35,00	2,63487

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan penjelasan statistik deskriptif variabel dependent diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.13.**  
Statistik Deskriptif Variabel  
Dependen

Kategori	Jumlah nilai X	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Tinggi	$X > 32$	15	15%
Sedang	$27 \leq X \leq 32$	76	76%
Rendah	$X < 27$	9	9%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dengan frekuensi 15 responden atau 15% di tingkat kategori tinggi, 76 responden atau 76% di tingkat kategori sedang, dan 9 responden atau 9% di tingkat kategori rendah, melihat hal tersebut, dapat disimpulkan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam di Gunung Kidul, rata-rata berada pada kriteria sedang.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan distribusi data pada model regresi, variabel independen dan dependen. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). jika hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual terdistribusi dengan tidak normal. Hasil uji normalitas dengan uji statistik disajikan dalam tabel berikut

**Tabel 5.14.**  
Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sis. (Tailed)</i>	<i>sig</i>	Keterangan
0,064	P>0,05	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ini ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance  $< 0,01$  atau sama dengan VIF  $> 10$ . Hasil uji multikolinearitas terdapat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.15.**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,671	1,490	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,546	1,833	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi	0,757	1,321	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,920	1,086	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa angka *tolerance* dari variabel independen budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai tolerance lebih dari 0,1 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Tidak ada satupun variabel independent yang memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan dalam model regresi tidak ada multikolinearitas antar variabel independent.

### 3) Uji Heteroskedasitas

Pada uji heteroskedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heteroskedasitas dengan melakukan Uji Glejser sebagai berikut:

**Tabel 5.16.**  
Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,589	Tidak adanya heteroskedasitas
Lingkungan Kerja	0,256	Tidak adanya heteroskedasitas
Kompensasi	0,692	Tidak adanya heteroskedasitas
Motivasi Kerja	0,655	Tidak adanya heteroskedasitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Jadi kesimpulan dari tabel diatas menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedasitas, karena probabilitas signifikansi semua variabel independen diatas tingkat kepercayaan 0,05.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0 + 0,150 X_1 + 0,387 X_2 + 0,269 X_3 + 0,213 X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi

X4 = Motivasi Kerja

d. Uji Hipotesis

1) Uji F

Dengan bantuan dari regresi menggunakan anova dengan program spss 22 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.17.**  
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	385,51	4	96,379	30,339	0,000 <sup>b</sup>
Residual	7	95	3,177		
Total	301,79	99			
	3				
	687,31				
	0				

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil regresi uji F dapat diketahui bahwa nilai F adalah 30,339 yang artinya lebih besar dari 2,45 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama (simultan) variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent.

2) Uji T

**Tabel 5.18.**  
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Budaya Organisasi	0,276	0,152	0,150	1,813	0,073
Lingkungan Kerja	0,369	0,088	0,387	4,203	0,000

Kompensasi	0,291	0,084	0,269	3,446	0,001
Motivasi Kerja	0,342	0,114	0,213	3,000	0,003

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

- a) Budaya organisasi memiliki nilai  $t$  1,813 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,073. Signifikansi  $t$  lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  4,203 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Signifikansi nilai  $t$  lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Kompensasi memiliki nilai  $t$  3,446 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,001. Signifikansi nilai  $t$  lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikansi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- d) Motivasi kerja memiliki nilai  $t$  3,000 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,003. Signifikansi nilai  $t$  lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3) Koefisien Determinasi

**Tabel 5.19.**  
Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,749	0,561	0,542	1,78235

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Kesimpulan dari pengolahan data diatas adalah Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar  $R^2 = 0,561$ , yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 56,1%. Sedangkan sisanya 43,9% dijelaskan dari variabel lain yang tidak diteliti. Dari analisis dapat diperoleh nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) = 0,749. Ini berarti hubungan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sangat erat kaitannya.

## B. Pembahasan

1. Hubungan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (1,813) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,98525) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,073 > 0,05$  yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena sebaik apapun budaya yang diterapkan dalam sebuah perusahaan apabila individu yang bekerja dalam perusahaan tersebut tidak mempunyai rasa tanggung jawab pada pekerjaannya maka kinerjanya kurang sesuai dengan yang diharapkan



perusahaan. Selain itu di Gunung Kidul budaya organisasi baru saja diterapkan selama setahun terakhir ini.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Kharisma, G.B (2013) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada satu penelitian yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Cahyono, B.T (2015) yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (4,203) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,98525) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$  yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa penataan ruang, pengaturan peralatan kerja diatur sedemikian rupa untuk membuat individu merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Selain itu, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan dengan atasan juga berjalan dengan baik. Hal ini karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan oleh kerja sama antar sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cahyono B.T (2015) bahwa lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Menurut Andari (2016) memaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (3,446) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,98525) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 > 0,05$  yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, besarnya kompensasi yang diberikan oleh koperasi akan meningkatkan kinerja karyawan, apalagi kompensasi dalam bentuk uang. Karena karyawan hanya semata-mata untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka apabila koperasi memberikan kompensasi atas kerjanya, secara tidak langsung karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk koperasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cahyono, B.T (2015) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Yahyo et al (2013) memaparkan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (3,000) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,98525)

atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,003 > 0,05$  yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, responden berasumsi dengan adanya motivasi kerja yang diberikan maka karyawan akan lebih bersemangat lagi untuk bekerja. Motivasi bisa berasal dari keluarga ataupun dari koperasi seperti promosi jabatan. Apabila kinerja karyawan bagus maka secara otomatis akan dipromosikan untuk naik jabatan dan yang pasti akan menaikkan gaji. Maka dengan motivasi seperti itu karyawan akan berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik pada koperasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zarkasih, H (2016) bahwa motivasi kerja ut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Asriyanto, N.A (2013) memaparkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.