

Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung

Ni Putu Rosa Ekayanti ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail : rosaekayanti292@gmail.com

Diterima : 12 Agustus 2021	Direvisi : 12 Agustus 2021	Disetujui : 13 Agustus 2021
----------------------------	----------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of achievement motivation, employee empowerment and organizational culture on employee performance at the Werdhi Sedana Cooperative in Mengwi, Badung Regency. The sample used was 35 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression test. Based on the research, it can be seen that: (1) achievement motivation has a positive and significant effect on employee performance, (2) employee empowerment has a positive and significant effect on employee performance, (3) organizational culture has a negative and insignificant effect on employee performance, (4) achievement motivation, employee empowerment and organizational culture have a significant and significant effect on employee performance. Werdhi Sedana Cooperative in Mengwi, Badung Regency, in the performance of its employees, is expected to provide understanding regarding job descriptions, encourage employees to increase creativity, make incentive payments effectively and on time, provide employee freedom in relation to and establish or improve cooperative relationships with colleagues.

Keywords: Employee Performance, Achievement Motivation, Employee Empowerment, Organizational Culture

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung dalam kinerja karyawannya, diharapkan memberikan pemahaman terkait *job description*, mendorong karyawannya dalam meningkatkan kreatifitas, melakukan pembayaran insentif secara efektif dan tepat waktu, memberikan kebebasan karyawan dalam berinovasi serta menjalin ataupun meningkatkan hubungan dan kerjasama antar rekan kerja.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan, Budaya Organisasi

Pendahuluan

Pada era global seperti saat ini, setiap perusahaan harus pandai dalam menerapkan strategi guna memenangkan persaingan yang semakin ketat dimana strategi yang paling utama menjadi perhatian khusus perusahaan adalah terkait dengan perencanaan serta pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya sehingga dalam menjalankan tugasnya, kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi optimal. Sehingga kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam keberlangsungan jalannya kegiatan operasional perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai hasil kinerja atau tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan standar maupun kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Mahsun, 2013). Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan hal-hal seperti motivasi karyawan untuk berprestasi, pemberdayaan karyawan yang efektif serta budaya organisasi yang baik.

Motivasi berprestasi merupakan faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana dapat dikatakan bahwa jika karyawan semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya maka hal tersebut akan mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016). Selanjutnya hal lain yang perlu diperhatikan perusahaan dalam menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi adalah pemberdayaan karyawan serta budaya organisasi.

Pemberdayaan karyawan merupakan suatu kiat perusahaan dalam hal pengelolaan karyawannya dengan cara memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk merancang strategi guna menyelesaikan tugasnya ataupun permasalahan yang dihadapi secara efektif dan efisien sehingga dapat menjadikan karyawannya lebih bertanggung jawab (Wibowo, 2016). Sedangkan budaya organisasi merupakan landasan nilai budaya yang dikembangkan dan diberlakukan dalam suatu perusahaan, yang menjadikan nilai budaya tersebut sebagai sebuah perusahaan (Priansa, 2017).

Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi, Kabupaten Badung merupakan salah satu badan usaha yang selalu mendorong motivasi karyawannya untuk lebih berprestasi seperti halnya Koperasi Werdhi Sedana rutin memberikan *reward* kepada karyawan yang sudah bekerja secara maksimal. Hal-hal lain yang dilakukan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi, Kabupaten Badung adalah selalu mengedepankan faktor-faktor pemberdayaan karyawan dan menciptakan budaya organisasi yang luhur untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang dapat dilihat dari adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi, Kabupaten Badung kepada karyawannya serta Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi, Kabupaten Badung

berusaha membentuk persepsi karyawannya mengenai unsur budaya organisasi yang diterapkan seperti selalu giat berinovasi, memiliki kemantapan dalam bekerja, memiliki kepedulian akan lingkungan sekitar, menerapkan prinsip mengenai orientasi hasil, dan mampu berorientasi tim.

Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, ditemukan adanya fenomena rendahnya motivasi berprestasi karyawan, pemberdayaan karyawan serta budaya organisasi yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Permasalahan terkait menurunnya kinerja karyawan pada Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi, Kabupaten Badung dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Penyelesaian Pelayanan Kredit Pada Koperasi Werdhi Sedana Tahun 2019

Bulan	Target Kredit	Realisasi Kredit
Januari	130	120
Februari	160	154
Maret	190	115
April	190	125
Mei	200	120
Juni	200	110
Juli	150	100
Agustus	120	98
September	120	80
Oktober	120	85
November	120	98
Desember	120	102

Sumber: Koperasi Werdhi Sedana, (2020)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa target kredit pada Koperasi Werdi Sedana di tahun 2019 belum dapat dicapai atau terealisasi hal tersebut diduga karena adanya permasalahan seperti halnya enggan nya para karyawan untuk mencoba mempelajari hal-hal baru untuk menunjang pekerjaannya dan adanya perilaku karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu yang menggambarkan rendahnya motivasi berprestasi karyawan, tidak adanya pemberian kesempatan dari pimpinan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan keahliannya yang dapat mencerminkan kurangnya pemberdayaan terhadap karyawan pada Koperasi Werdi Sedana serta belum adanya persepsi karyawan seperti giat berinovasi, memiliki kemantapan dalam bekerja, memiliki kepedulian akan lingkungan sekitar, menerapkan prinsip mengenai orientasi hasil, dan mampu berorientasi tim sehingga belum memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi, Kabupaten Badung maka rumusan masalah dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung.

Telaah literatur terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Maulizar (2012) mendeskripsikan kinerja karyawan sebagai suatu pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang telah dilimpahkan kepadanya guna mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Menurut Gomes (2003) terdapat 8 (delapan) macam pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut: 1) *Quantity of work*; 2) *Quality of work*; 3) *Job knowledge*; 4) *Creativeness*; 5) *Cooperation*; 6) *Dependability*; 7) *Initiative*; 8) *Personal qualities*.

Susanto (2018) mendeskripsikan motivasi berprestasi sebagai sebuah kiat dan dorongan dalam diri karyawan dalam mengerjakan sesuatu sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut McClelland (2015) terdapat 5 (lima) macam pengukuran motivasi berprestasi sebagai berikut: 1) Tanggung jawab; 2) Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas; 3) Kreatif dan inovatif; 4) Waktu penyelesaian tugas; 5) Keinginan menjadi yang terbaik.

Kadarisman (2013) mendeskripsikan pemberdayaan karyawan sebagai usaha atasan dalam memberikan kepercayaan kepada bawahannya, serta mendorong bawahannya untuk berinovasi agar dapat menuntaskan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Menurut Melhem (2004), terdapat 4 (empat) macam pengukuran pemberdayaan karyawan sebagai berikut: 1) Pengetahuan dan keterampilan; 2) Komunikasi; 3) Kepercayaan; 4) Insentif.

Gibson, *et al.*, (2012) mendeskripsikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan yang timbul/tercipta dari adanya persepsi karyawan. Menurut Robbins and Judge (2015), terdapat 6 (enam) macam pengukuran budaya organisasi sebagai berikut: 1) Inisiatif individual; 2) Dukungan dari manajemen; 3) Integrasi; 4) Kontrol; 5) Toleransi terhadap tindakan beresiko; 6) Arah.

Berdasarkan uraian teori mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini maka hipotesis pada penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya temuan bahwa motivasi berprestasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan oleh Arsani (2014); Aziti (2019); Butar (2020); Haryanti (2017) menggambarkan bahwa jika seluruh karyawan di dalam suatu perusahaan memiliki keinginan atau motivasi yang tinggi dalam berprestasi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung.

2. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya temuan bahwa pemberdayaan karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan oleh Putri dan Ardana (2016); Saputra dan Fermayani (2019); Rahmadian (2014); Suryadewi *et al.*, (2014); Alam (2020); Fardilla dan Murkhana (2018); Habeahan dan Khardalin (2020) menggambarkan bahwa jika suatu perusahaan mengedepankan pemberian pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya, menjalin komunikasi baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan, memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menetapkan rencana kerja maupun dalam menyelesaikan segala bentuk tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta pemberian insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung karyawan maka dengan itu karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan sesuai harapan. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya temuan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan oleh Auliya (2017); Irmayanthi dan Surya (2020); Hormati (2016); Sulistiawan *et al.* (2018); Dewi *et al* (2021) menggambarkan bahwa jika penerapan budaya organisasi melalui adanya inisiatif individual untuk memulai atau mengambil suatu tindakan dalam bekerja, adanya peran manajemen perusahaan dalam memberikan dukungan/dorongan, adanya integrasi yang tinggi, adanya kontrol dari pimpinan yang efektif, adanya sikap toleransi terhadap tindakan beresiko serta adanya pemberian arahan dari pimpinan terhadap tindakan/keputusan yang mesti/tepat diambil dapat berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung.

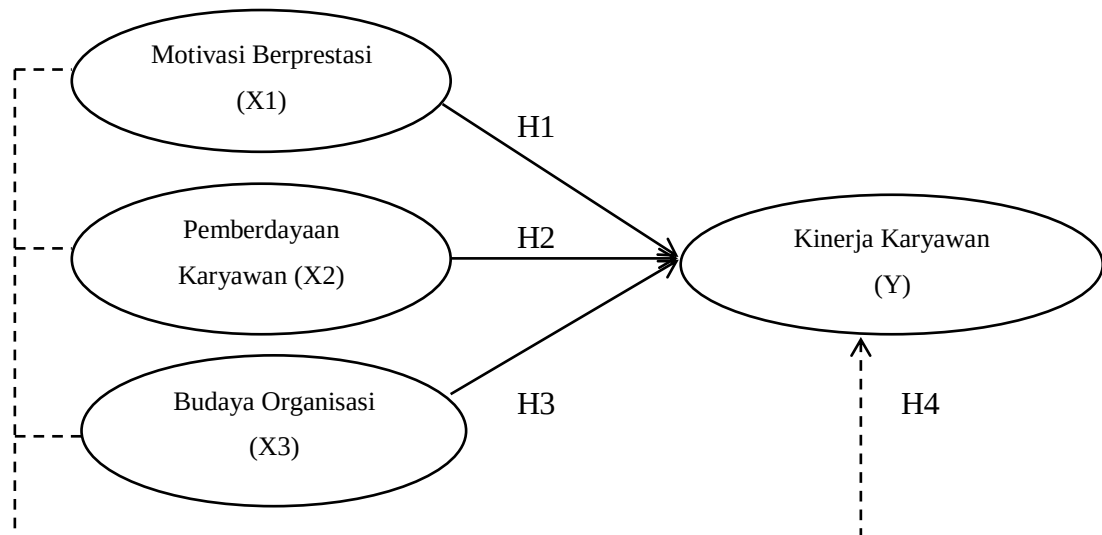
4. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan untuk berprestasi, adanya sistem pemberdayaan karyawan yang maksimal dan sesuai prosedur serta adanya budaya organisasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis keempat yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Diduga motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung.

Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Butar (2020); Irmayanthi dan Surya (2020); Alam (2020)

Tempat penelitian ini berlokasi di Koperasi Werdhi Sedana yang beralamat pada Banjar Delod Bale Agung, Desa Mengwi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Objek dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Werdhi Sedana sebanyak 35 orang karyawan. Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan sebagai uji instrumen. Data yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas selanjutnya di uji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Model regresi yang telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan analisis data menggunakan model regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian instrumen didapatkan hasil seluruh variabel dalam penelitian ini yakni motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan, budaya organisasi dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dari hasil uji normalitas didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,503 > 0,05$ sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas

memiliki nilai *tolerance* > 0,10 serta nilai VIF < 10 sehingga data dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sementara berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan tingkat signifikan masing-masing bebas lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan analisa data dengan menggunakan model regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi berprestasi (X1), pemberdayaan karyawan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	6,743	8,447		,798	,431	
motivasi_berprestasi	,505	,294	,291	1,717	,096	
pemberdayaan_karyawan	,996	,286	,589	3,483	,002	
budaya_organisasi	-,060	,095	-,059	-,626	,536	

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: data diolah, 2021

. Berdasarkan tabel 2 di atas maka model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = 6,743 + 0,505X_1 + 0,995X_2 - 0,060X_3 + e \dots \dots \dots (2)$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Nilai konstanta sebesar 6,743 mengindikasikan jika nilai variabel motivasi berprestasi (X1), pemberdayaan karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3) adalah konstan atau sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 6,743; 2) Nilai X1 sebesar 0,505 menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel motivasi berprestasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya apabila variabel motivasi berprestasi mengalami peningkatan sebanyak 1 kali maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,505, demikian juga sebaliknya; 3) Nilai X2 sebesar 0,996 menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel pemberdayaan karyawan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya apabila variabel pemberdayaan karyawan mengalami peningkatan sebanyak 1 kali maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,996, demikian juga sebaliknya; 4) Nilai X3 sebesar -0,060. Artinya, variabel budaya organisasi (X3) mempunyai koefisien regresi yang negatif terhadap variabel kinerja karyawan

(Y) sehingga apabila variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebanyak 1 kali maka variabel bagi kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar -0,060, demikian juga sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial

Model		T	Sig.
1	(Constant)	,798	,431
	motivasi_berprestasi	1,717	,046
	pemberdayaan_karyawan	3,483	,002
	budaya_organisasi	-,626	,536

Sumber: data diolah, 2021

1. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terbukti bahwa motivasi berprestasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung secara positif dan signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan didapatkan nilai t-hitung sebesar $1,717 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,697 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,046 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung telah teruji kebenarannya.

Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa dengan adanya peran manajemen perusahaan dalam memberikan dukungan/dorongan, adanya integrasi yang tinggi, adanya kontrol dari pimpinan yang efektif, adanya sikap toleransi terhadap tindakan beresiko serta adanya pemberian arahan dari pimpinan terhadap tindakan/keputusan yang mesti/tepat belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan utama dalam upaya perbaikan, penyempurnaan serta peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Hasil temuan tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil temuan peneliti Butar (2020); Haryanti (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

2. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terbukti bahwa pemberdayaan karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung secara positif dan signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan didapatkan nilai

t-hitung sebesar $3,483 > t\text{-tabel}$ sebesar $1,697$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung telah teruji kebenarannya.

Dari hasil temuan tersebut maka dapat dinyatakan jika Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung menerapkan sistem pemberdayaan karyawan dengan maksimal baik melalui adanya pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan maupun pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja karyawan maka hal tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. Hasil temuan tersebut mendukung hasil temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fardilla dan murkhana (2018); Alam (2020); Suryadewi *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

3. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung adalah negatif dan tidak signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan didapatkan nilai t-hitung sebesar $-0,626 < t\text{-tabel}$ sebesar $1,697$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,536 > 0,05$ sehingga H3 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung telah tidak teruji kebenarannya.

Dari hasil temuan tersebut maka dapat dinyatakan jika Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung menerapkan sistem pemberdayaan karyawan dengan maksimal baik melalui adanya pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan maupun pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja karyawan maka hal tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung.

Hasil temuan tersebut tidak sejalan atau bertentangan dengan hasil temuan peneliti Windrawati (2020); Irmayanthi dan Surya (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Namun hasil temuan dalam penelitian ini mendukung hasil temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Girsang (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan tidak signifikan.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928,627	3	309,542	27,190	,000 ^a
	Residual	352,916	31	11,384		
	Total	1281,543	34			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, IKLIM_ORGANISASI, HUMAN_RELATION

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menggunakan f-test, dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung. Hal ini dibuktikan dengan didapatkannya nilai F_{tabel} sebesar $2,69 < F_{hitung}$ sebesar 27,190, serta sig_{hitung} sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung teruji kebenarannya.

Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa adanya motivasi berprestasi dalam diri karyawan yang tinggi disertai sistem pemberdayaan karyawan yang optimal dan budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung secara positif dan signifikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, simpulan yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut: 1) Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung; 2) Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung; 3) Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung; 4) Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diharapkan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung untuk memberikan pemahaman mengenai *job description* maupun pemahaman dasar berkaitan dengan pekerjaan kepada masing-masing karyawannya; 2) Dalam meningkatkan motivasi berprestasi, diharapkan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung untuk selalu mendorong dan memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kreatifitas seperti halnya memberikan kesempatan dan kebebasan dalam mencari ataupun menyampaikan ide-ide atau gagasan yang cukup penting

guna mengatasi tantangan ataupun permasalahan yang sedang dihadapi; 3) Dalam meningkatkan pemberdayaan karyawannya, diharapkan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung untuk melakukan pemberian ataupun pembayaran insentif secara efektif dan tepat waktu; 4) Dalam meningkatkan budaya organisasi, diharapkan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung untuk memberikan kebebasan karyawan dalam berinovasi serta menjalin ataupun meningkatkan hubungan dan kerjasama antar rekan kerja agar budaya organisasi pada Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung semakin kuat.

Daftar Pustaka

- Alam, Nur Indah. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata TBK Cabang Makassar. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 2(4), 2503–3123.
- Arsani, N. L. K. A. (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 3(1), 275–28
- Auliya, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriott Jakarta the Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality Dan Pariwisata*, 3(2), 294–374. <http://journal.ubm.ac.id/>
- Butar, J. C. B. (2020). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(3), 5–24.
- Dewi, S., Fitriana, Astri Nur Rahmawati, R. K. dan I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4).
- Fardilla, F., dan murkhana. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Kontekstual Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 1–9.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., K., & Robert. (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes* (Fourteenth). McGraw-Hill.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Gomes, Fausto, C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Habeahan, H. P., dan Khardalin. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Sdm, Perencanaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(20), 21–30.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Tunas Pemuda. *Research and Development Journal of Education*, 4(1), 44–52.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Irmayanthi, N. P. P., dan Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1572.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi 1 Ce). PT Raja Grafindo Persada.
- Mahsun. (2013). *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode, dan. Tekniknya*. Rajagrafindo Persada.

-
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulizar. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- Mcclelland, D. C. (2015). *The achievement motive*. Martino Fine Books.
- Meisya Aziti, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Journal of Administration and Educational Management*, II(9), 71–82.
- Melhem, Y. (2004). The Antecedents Of Customer Contact Employees Empowerment. *Employee Relations*, 26(1), 72–93.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. ALFABETA.
- Putri, A., dan Ardana, I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hd Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 253817.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati (ed.); edisi 16). Salemba Empat
- Saputra, J., dan Fermayani, R. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(1), 30–42.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., dan Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61.
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., dan Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 1–11.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT.Rajagrafindo Persada.
- Windrawati, F. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–8.