

Pengaruh budaya organisasi “JUARA” dan motivasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang

Sanira Zahra Maulani^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

e-mail: mn22.saniramaulani@mhs.ubpkarawang.ac.id

*Corresponding Author.

Abstract: *This study aims to analyze the influence of the “JUARA” organizational culture and motivation on employee performance at Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method, with 45 employees selected as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that the organizational culture has a significant effect on employee performance, while motivation does not have a significant partial effect. However, both variables simultaneously have a significant influence, contributing 71.7% to employee performance, while the remaining 28.3% is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize that the “JUARA” organizational culture serves as the dominant factor in improving employee performance. Therefore, strengthening organizational culture is essential to ensure sustainable performance enhancement within the institution.*

Keywords: *Organizational culture, Motivation, Employee performance, Educational institution*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi “JUARA” dan motivasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 45 pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 71,7% sedangkan 28,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi “JUARA” merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja di lingkungan yayasan perlu terus dioptimalkan untuk mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Keywords: Budaya organisasi, Motivasi, Kinerja pegawai, Yayasan pendidikan

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkinerja tinggi merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen modern, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural dan sistem, tetapi juga oleh faktor perilaku yang dipengaruhi oleh nilai, norma, serta dorongan internal individu. Salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan adalah budaya organisasi, yaitu sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman berpikir, bersikap, dan bertindak di tempat kerja. Budaya organisasi bukan sekadar simbol atau slogan, melainkan realitas yang hidup dan memengaruhi setiap pengambilan keputusan serta dinamika kekuasaan dalam organisasi (Dewi Hudiyah, Wike Pertiwi, 2025).

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor krusial yang berfungsi sebagai penggerak utama perilaku individu dalam bekerja (Apriliani, 2024). Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja optimal, sementara motivasi yang rendah berpotensi menurunkan produktivitas, kedisiplinan, dan komitmen kerja. Oleh karena itu, integrasi antara budaya

organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi menjadi prasyarat penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang merupakan lembaga pendidikan Islam yang menerapkan budaya kerja "JUARA" sebagai nilai inti dalam kegiatan organisasinya. Budaya yang merupakan akronim dari Jujur, Ukhuwah, Amanah, Rajin, dan Alim ini diharapkan dapat menumbuhkan integritas, kebersamaan, tanggung jawab, disiplin, dan perilaku bermoral pada setiap karyawan. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan selaras dengan visi lembaga.

Namun demikian, berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai tahun 2024, masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai budaya yang diharapkan dengan perilaku kerja aktual. Beberapa indikator menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai dengan tingkat kehadiran yang rendah, ketepatan waktu yang kurang optimal, rendahnya partisipasi dalam pengembangan diri, lemahnya koordinasi tim, serta inkonsistensi dalam aspek spiritualitas kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa internalisasi budaya organisasi belum berjalan secara optimal, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil pra-survei motivasi kerja yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih memiliki tingkat motivasi yang relatif rendah, terutama pada aspek semangat kerja, dukungan dari pimpinan, serta penghargaan terhadap kinerja. Rendahnya motivasi ini berimplikasi pada kurangnya inisiatif, kedisiplinan, dan komitmen kerja pegawai. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa budaya organisasi yang kuat tidak akan memberikan dampak maksimal tanpa didukung oleh tingkat motivasi kerja yang memadai (Dewi Hudiyah, Wike Pertiwi, 2025).

Pentingnya integrasi antara perilaku dan hasil kerja juga ditegaskan dalam PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai, yang menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari proses dan perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam membentuk kinerja pegawai.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kompleks dengan kinerja pegawai. Penelitian oleh Iskamto (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Iskamto, 2023). Temuan ini diperkuat oleh Jumady (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Jumady, 2022). Selanjutnya, Basuki (2024) menemukan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dapat terjadi melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi dan kesesuaian individu dengan organisasi (Basuki et al., 2024). Penelitian yang lebih mutakhir oleh Effendi (2025) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Effendi et al., 2025). Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Wahjoedi (2021) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, melainkan melalui variabel perantara seperti kepuasan kerja dan motivasi (Wahjoedi, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor industri atau instansi pemerintahan, sehingga kajian dalam konteks lembaga pendidikan Islam masih terbatas. Kedua, penelitian terdahulu umumnya menempatkan budaya organisasi sebagai variabel umum, tanpa mengkaji secara spesifik nilai budaya yang bersifat khas dan berbasis nilai keislaman. Ketiga, adanya perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi, motivasi, dan kinerja belum sepenuhnya konsisten, sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji pengaruh budaya organisasi berbasis nilai “JUARA” (Jujur, Ukhuwah, Amanah, Rajin, dan Alim) dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan konsep budaya organisasi secara umum, penelitian ini menempatkan budaya organisasi sebagai nilai normatif-religius yang terinternalisasi dalam perilaku kerja. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan variabel motivasi kerja sebagai faktor penguat dalam menjelaskan kinerja pegawai, sehingga menghasilkan model analisis yang lebih kontekstual dan relevan dengan karakteristik organisasi berbasis nilai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi “JUARA” dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang, baik secara parsial maupun simultan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan data terukur melalui analisis statistik (Dawinto, 2024). Penelitian dilakukan di Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 serta wawancara singkat kepada responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumentasi Key Performance Indicator (KPI) tahun 2024. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

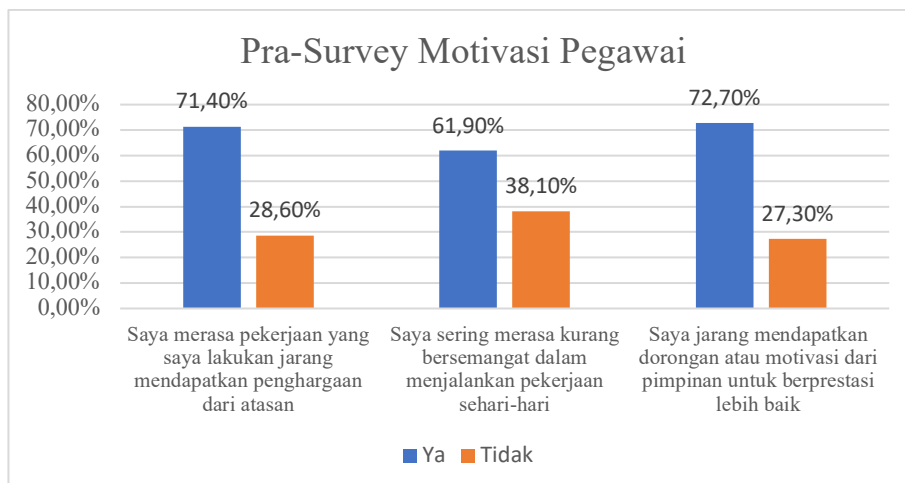
Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Data Evaluasi Kinerja Pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang Tahun 2024

Indikator	Permasalahan Utama	Persentase	Dampak Terhadap Kinerja
Kehadiran	Pegawai dengan kehadiran $\leq 70\%$	9,30%	Produktivitas dan komitmen menurun
Ketepatan Waktu	Terlambat ≥ 60 menit per semester	4,70%	Disiplin kerja rendah
Pengembangan Diri	Tidak mengikuti pelatihan semesteran	51,16%	Kompetensi dan motivasi berkurang
Koordinasi Tim	Jarang berkoordinasi dengan rekan kerja	20,93%	Kerja sama dan efektivitas menurun
Konsistensi Ibadah	Kurang rutin melaksanakan	20,93%	Menurunnya motivasi spiritual

Sumber: Hasil Evaluasi Kinerja dan Budaya Kerja Pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa permasalahan paling dominan terdapat pada aspek pengembangan diri (51,16%), yang mengindikasikan rendahnya partisipasi pegawai dalam peningkatan kompetensi. Selain itu, aspek koordinasi tim dan konsistensi ibadah masing-masing sebesar 20,93% menunjukkan adanya tantangan dalam kerja sama tim dan internalisasi nilai spiritual. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara nilai budaya organisasi “JUARA” dengan implementasi perilaku kerja di lapangan.

**Gambar 1.** Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi

Berdasarkan Gambar 1, mayoritas responden menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja, yang ditandai dengan tingginya persentase pegawai yang merasa kurang mendapatkan penghargaan (71,40%), kurang bersemangat dalam bekerja (61,90%), serta minimnya dorongan dari pimpinan (72,70%). Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum optimal, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik, yang berpotensi memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	23	51,1
	Laki-laki	22	48,9
Total		45	100
Usia	< 25 tahun	23	51,1
	25–34 tahun	18	40,0
	35–44 tahun	4	8,9
Total		45	100
Pendidikan	SMA/SMK	35	77,8
	Sarjana (S1)	8	17,8
	Diploma	1	2,2
	Pascasarjana (S2)	1	2,2
Total		45	100
Lama Kerja	< 1 tahun	13	28,9
	1–5 tahun	18	40,0
	6–10 tahun	8	17,8
	> 10 tahun	6	13,3
Total		45	100
Unit Kerja	Irsyadin Mart	9	20,0
	Irsyadin kitchen	27	60,0
	PC	2	4,4
	Yayasan	7	15,6
Total		45	100

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2 mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (51,1%) dan berusia di bawah 25 tahun (51,1%), menunjukkan bahwa pegawai yayasan didominasi oleh tenaga kerja usia produktif. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK (77,8%),

dengan masa kerja dominan 1–5 tahun (40,0%). Unit kerja terbanyak berasal dari Irsyadin Kitchen (60,0%), sehingga menjadi representasi utama kondisi kinerja pegawai.

Selanjutnya, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, kemudian dilanjutkan dengan analisis korelasi serta regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	37.8444	39.862	.828	.938
X1_2	37.8667	40.073	.760	.941
X1_3	37.8667	40.345	.815	.939
X1_4	37.9111	40.037	.832	.938
X1_5	37.7111	41.256	.815	.939
X1_6	37.8000	40.573	.804	.939
X1_7	37.9556	40.998	.751	.942
X1_8	38.1556	40.816	.764	.941
X1_9	38.0444	40.316	.751	.942
X1_10	38.0444	40.771	.663	.946

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil pengujian pada variabel X1 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation di atas 0,30 sehingga seluruh butir pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	37.2444	34.371	.815	.907
X2_2	37.4444	35.207	.792	.909
X2_3	37.6667	37.182	.574	.921
X2_4	37.8889	37.692	.467	.928
X2_5	37.6000	36.836	.561	.922
X2_6	37.3556	35.053	.845	.906
X2_7	37.3333	35.045	.840	.906
X2_8	37.4444	36.343	.724	.913
X2_9	37.6222	35.468	.756	.911
X2_10	37.6000	36.245	.716	.913

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai *Corrected Item–Total Correlation* di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pada variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y) layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	35.8667	27.982	.678	.910
Y_2	36.3333	28.318	.530	.920
Y_3	36.0222	29.522	.631	.913
Y_4	35.4889	27.937	.747	.906
Y_5	35.7556	27.280	.781	.904
Y_6	35.7333	27.245	.736	.906
Y_7	35.5333	28.027	.798	.904
Y_8	35.5778	27.886	.722	.907
Y_9	35.9333	28.018	.591	.916
Y_10	35.5556	26.889	.780	.904

Sumber: Peneliti (2025)

Semua item dalam variabel kinerja (Y) memiliki nilai Korelasi Item-Total Terkoreksi di atas 0,30, yang berarti semuanya dinyatakan sah menurut temuan uji validitas. Oleh karena itu, semua item dalam variabel budaya organisasi X1, variabel motivasi kerja X2, dan variabel kinerja Y sesuai untuk pemeriksaan lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	
	Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.946	.948	10

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,90 maka instrumen penelitian ini dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.924	10

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,90 maka instrumen penelitian ini dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.921	10

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,90 maka instrumen penelitian ini dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10689800
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.073
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov terhadap unstandardized residual menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.68416	3.084		.000	1.000		
TOTAL_XA	.000	.142	.000	.000	1.000	.229	4.370
TOTAL_XB	.000	.151	.000	.000	1.000	.229	4.370

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada model sehingga variabel independen layak untuk dimasukkan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.055	1.673		2.423	.020
Budaya Organisasi	.049	.077	.201	.634	.529
Motivasi Kerja	-.085	.082	-.330	-1.040	.304

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Peneliti (2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Korelasi Pearson

Tabel 12. Hasil Korelasi Pearson

		Correlations		
		Budaya Organisasi	Motivasi	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.878**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
Motivasi	Pearson Correlation	.878**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
Kinerja	Pearson Correlation	.832**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, budaya organisasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $r = 0,878$ ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$) sedangkan motivasi juga memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan dengan nilai $r = 0,832$ ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan yang positif dan saling mendukung sehingga layak dianalisis dalam model regresi berganda.

Uji t (Parsial)

Tabel 13. Uji t (Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.702	3.084		2.821	.007
	TOTAL_XA	.450	.142	.543	3.167	.003
	TOTAL_XB	.290	.151	.329	1.919	.062

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,167 dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Sebaliknya, variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 1,919 dan signifikansi $0,062 > 0,05$.

Uji F (Simultan)

Tabel 14. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1077.587	2	538.794	53.280	.000 ^b
	Residual	424.724	42	10.112		
	Total	1502.311	44			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_XB, TOTAL_XA

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 14, diperoleh nilai F hitung sebesar 53,280 yang lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.704	3.18001

Sumber: Peneliti (2025)

Selanjutnya, hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,717 sehingga variabel budaya organisasi “JUARA” dan motivasi dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 71,7%, sedangkan 28,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel independen tergolong kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang.

Pembahasan**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi “JUARA” berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,167 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi, seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja, mampu membentuk perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kamsidik, Krisnaldy, dan Indrayadi (2025) serta Sulistyani (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada lembaga pendidikan. Dengan demikian, budaya organisasi “JUARA” berperan sebagai pedoman perilaku kerja dan instrumen strategis dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 1,919 dan signifikansi $0,062 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan indikator kuesioner, motivasi kerja lebih tercermin pada aspek kepuasan dan kenyamanan kerja yang berfungsi sebagai faktor pemelihara, bukan sebagai pendorong utama kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Miawati dan Rismayadi (2020), namun berbeda dengan hasil penelitian Ameliya, Rismayadi, dan Pertiwi (2024). Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh kuatnya aturan, standar kerja, dan budaya organisasi yang diterapkan sehingga kinerja pegawai tetap terjaga meskipun tingkat motivasi individu berbeda.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 53,280 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja serta motivasi kerja yang dimiliki pegawai.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,717 yang berarti bahwa budaya organisasi “JUARA” dan motivasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 71,7%, sedangkan 28,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompetensi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan kinerja pegawai tergolong kuat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kamsidik, Krisnaldy, dan Indrayadi (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan pendidikan Islam, serta penelitian Sulistyani (2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi “JUARA” berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat serta dukungan motivasi kerja dalam organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Karawang perlu terus memperkuat penerapan budaya organisasi “JUARA” melalui keteladanan pimpinan, komunikasi nilai yang konsisten, serta penerapan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja dalam aktivitas organisasi. Selain itu, yayasan juga perlu menjaga motivasi kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan penghargaan yang adil, sehingga motivasi pegawai tetap terjaga sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan responden, variabel, dan metode pengumpulan data. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Dastar Pustaka

- Ameliya, L. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan PT. BOLTZ KARAWANG*. 6(3), 3633–3639. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i>
- Apriliani, T. (2024). *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizky Putra Raja Karawang*. 6, 3619–3632. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i>
- Basuki, R., Panggabean, M. S., & Warsindah, L. (2024). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Person-Organization Fit, Organization Commitment, and Employee Engagement in the Millennial Generation in Companies Badan Usaha Milik Negara. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(2), 405–410. <https://doi.org/10.46729/IJSTM.V5I2.1067>
- Dawinto. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat. *Journal Syntax Idea*, 6(9), 6156–6167. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i9.8046>
- Dewi Hudiyah, S.ST., M.M Wike Pertiwi, S.E., M. M. (2025). *Membangun Budaya Organisasi: Etika, Kekuasaan, Dan Politik*.
- Effendi, C. G., Muhammad, M., & Anggarini, D. R. (2025). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK EXPERIENCE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT TIGA SERANGKAI. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 18(2), 1475–1491. <https://doi.org/10.35508/JOM.V18I2.21251>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/IJMDB.V2I1.584>
- Jumady, E. (2022). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.60079/AHRMR.V1I1.40>
- Kamsidik, Krisnaldy, & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. *Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 262–270. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i1.1042>
- Miawati, & Rismayadi, B. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Karang Pawitan Kab. Karawang*. 10(5), 543–554.
- Rismayadi, B. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kawasan Industri Karawang*. 4(2), 138–158.
- Sulistiyani, G. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi*. 6(2), 2400–2416. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i>
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2021.3.004>
- Wike Pertiwi. (2021). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. 63–77.