

Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro

Durotun Nasikah^{1*}, Anisa Widiastuti², Suwanto³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia

*email: durotunnasika82@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Ability; motivation; organizational culture; job satisfaction; employee performance.

Employees have a major role because employees are planners, actors, and determinants of the realization of organizational goals, but human resources cannot by themselves provide good performance for the company because of the many factors that influence the performance. The purpose of this study was to determine the effect of ability, motivation, organizational culture, job satisfaction on employee performance at the Muhammadiyah Business Center in Metro. The method used in this research is the explanatory survey method. This type of research is quantitative research. The research population is employees at the Muhammadiyah Business Center (MBC) Metro. Data collection techniques using questionnaires. The analytical tools used are data quality analysis and multiple linear regression analysis.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Kemampuan; Motivasi; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

Karyawan mempunyai peran utama karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, namun sumber daya manusia tidak dengan sendirinya dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan karena banyaknya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan yang ada di Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) Metro. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisa kualitas data dan analisis regresi linier berganda.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan dikarenakan peranannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut (Ismail 2016) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut (Mangkunegara 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut (Kadarisman 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah

teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Selain motivasi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah budaya. Menurut Herskovits (Sobirin 2014) budaya adalah sebuah kerangka pikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai tujuan yang semuanya itu membentuk pandangan hidup (*way of life*) sekelompok orang. Menurut (Osman-Gani, Hashim, and Ismail 2013)(Ardana and Maya 2019) “sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia”. Kinerja karyawan yang dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Zimbardo, dkk., (Mowen and Minor 2014) mendefinisikan sikap sebagai inti dari rasa suka atau tidak suka bagi orang, kelompok, situasi, objek, dan ide-ide.

Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) merupakan unit pengembangan dari PT. Metro Solar Investama yang bergerak dalam sektor eceran (*ritail*) berupa swalayan yang melayani berbagai jenis barang dan makanan kebutuhan manusia sehari-hari. Muhammadiyah Business Center memiliki target penjualan dengan rata-rata target penjualan sebesar 437.500 produk/bulan, sedangkan realitanya, produk yang berhasil terjual rata-rata tiap bulannya sebesar 393.750 produk/bulan. Hal ini menunjukkan pelayanan di MBC kurang maksimal, karena terdapat keterlambatan pemasaran produk yang pernah dilakukan oleh karyawan dimana saat itu, produk tersebut masih banyak diminati pembeli, sehingga dengan terjadinya keterlambatan pemasaran, produk yang dipasarkan tidak terlalu laku. Hal itu yang menyebabkan terjadinya kegagalan dalam pencapaian target penjualan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap konsumen beraneka ragam, hal ini juga terdapat pada konsumen MBC, hasil survey di lokasi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kesulitan dalam menghadapi berbagai jenis sikap pembeli.

Tabel 1. Target Penjualan Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC)

No.	Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
1.	Januari	300.000 produk	225.000 produk
2.	Februari	400.000 produk	330.000 produk
3.	Maret	380.000 produk	330.000 produk
4.	April	450.000 produk	400.000 produk
5.	Mei	600.000 produk	570.000 produk
6.	Juni	350.000 produk	300.000 produk
7.	Juli	400.000 produk	380.000 produk
8.	Agustus	450.000 produk	390.000 produk
9.	September	500.000 produk	460.000 produk
10.	Oktober	470.000 produk	440.000 produk
11.	November	400.000 produk	380.000 produk
12.	Desember	550.000 produk	520.000 produk

Sumber: Muhammadiyah Bisnis Center, Kota Metro

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa MBC memiliki target penjualan dengan rata-rata target penjualan sebesar 437.500 produk/bulan, sedangkan realitanya, produk yang berhasil terjual rata-rata tiap bulannya sebesar 393.750 produk. Hal ini menunjukkan pelayanan di MBC kurang maksimal, karena terdapat keterlambatan pemasaran produk yang pernah dilakukan oleh karyawan dimana saat itu, produk tersebut masih banyak diminati pembeli, sehingga dengan terjadinya keterlambatan pemasaran, produk yang dipasarkan tidak terlalu laku. Hal itu yang menyebabkan terjadinya kegagalan dalam pencapaian target penjualan.

Berdasarkan hasil survey, terdapat karyawan yang tidak puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan, hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) Metro”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, (Siregar et al. 2015). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Pusat Bisnis Muhammadiyah sebanyak 33 orang karyawan, Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) yaitu sebanyak 33 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Pada penelitian ini pengujian yang digunakan yaitu pengujian persyaratan instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan pengujian persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada lampiran4 dengan menggunakan 33 orang responden dapat dilihat bahwa item pertanyaan Kemampuan (X_1) yang dinyatakan tidak valid yaitu 6, 11, 15, 20, motivasi (X_2) yang dinyatakan tidak valid yaitu 1, 3, 9, 15, 19, budaya organisasi (X_3) yang dinyatakan tidak valid yaitu 1, 3, 9, kepuasan kerja (X_4) yang dinyatakan tidak valid yaitu 1, 3, 9, kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan tidak valid yaitu 1, 3, 4, 15, dan 19. Item yang tidak valid tidak digunakan lagi dalam kuisisioner pengumpulan data, sehingga tidak bisa untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

b) Uji Reabilitas

Kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuisisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara untuk menguji reabilitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Coba Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan (X_1)	0.861	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.850	Reliabel
Budaya organisasi (X_3)	0.873	Reliabel
Kepuasan kerja (X_4)	0.865	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.860	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kuisisioner atau alat pengukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, semua pernyataan dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Pengujian Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan agar model regresi yang dihasilkan baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kemampuan	.124	33	.200*	.937	33	.054
Motivasi	.151	33	.054	.936	33	.052
Budaya Organisasi	.160	33	.131	.918	33	.016
Kepuasan Kerja	.178	33	.109	.921	33	.020
Kinerja Karyawan	.183	33	.107	.922	33	.021

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel Penelitian	Sig.	α	Kesimpulan
1	Kemampuan	.200	0.05	Normal
2	Motivasi	.054	0.05	Normal
3	Budaya Organisasi	.131	0.05	Normal
4	Kepuasan Kerja	.109	0.05	Normal
5	Kinerja Karyawan	.107	0.05	Normal

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Berdasarkan tabel uji normalitas variabel kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja & kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,200, 0,054, 0,131, 0,109, 0,107 > dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja & kinerja karyawan berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel berhubungan linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel. Uji linearitas dengan hasil sebagai berikut:

1) Hasil Uji Linearitas Kemampuan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Linieritas X1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kemampuan * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	895.379	18	49.743	.600	.847
		Linearity	.697	1	.697	.008	.928
		Deviation from Linearity	894.682	17	52.628	2.635	.815
	Within Groups		1161.167	14	82.940		
	Total		2056.545	32			

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas di atas dapat dilihat pada Anova Table bahwa F_{hitung} 2.635 dan F_{tabel} pembilang 17 dan penyebut 14 sebesar 2,46. Nilai signifikansi sebesar 0.815 karena signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan (X1) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear secara signifikan.

2) Hasil Uji Linearitas Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Linieritas X2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	964.636	18	53.591	.698	.766
		Linearity	87.101	1	87.101	1.134	.305
		Deviation from Linearity	877.535	17	51.620	2.672	.784
	Within Groups		1075.000	14	76.786		
	Total		2039.636	32			

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas di atas dapat dilihat pada Anova Table bahwa F_{hitung} 2.672 dan F_{tabel} pembilang 17 dan penyebut 14 sebesar 2,46. Nilai signifikansi sebesar 0.784 karena signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear secara signifikan.

3) Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Linieritas X3 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1500.182	18	83.343	1.020	.493
Budaya Organisasi * Kinerja Karyawan	Between	Linearity	22.908	1	22.908	.280	.605
		Deviation from Linearity	1477.274	17	86.898	2.563	.459
	Within Groups		1144.000	14	81.714		
Total			2644.182	32			

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas di atas dapat dilihat pada Anova Table bahwa F_{hitung} 2.563 dan F_{tabel} pembilang 17 dan penyebut 14 sebesar 2,46. Nilai signifikansi sebesar 0.459 karena signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara budaya organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear secara signifikan.

4) Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Linieritas X4 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1904.894	18	105.827	2.437	.048
Kepuasan Kerja * Kinerja Karyawan	Between	Linearity	375.442	1	375.442	8.647	.011
		Deviation from Linearity	1529.452	17	89.968	2.572	.087
	Within Groups		607.833	14	43.417		
Total			2512.727	32			

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas di atas dapat dilihat pada Anova Table bahwa F_{hitung} 2.572 dan F_{tabel} pembilang 17 dan penyebut 14 sebesar 2,46. Nilai signifikansi sebesar 0.087 karena signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja (X4) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear secara signifikan.

c) Uji Homogenitas

Tabel 9. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kemampuan	1.882	8	14	.144
Motivasi	2.905	8	14	.139
Budaya Organisasi	4.759	8	14	.105
Kepuasan Kerja	12.884	8	14	.100

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

- 1) Dari output diketahui nilai signifikansi untuk kemampuan berdasarkan kinerja karyawan sebesar 0.144 lebih besar dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa data kemampuan berdasarkan kinerja karyawan mempunyai varian yang homogen.
- 2) Dari output diketahui nilai signifikansi untuk motivasi berdasarkan kinerja karyawan sebesar 0.139 lebih besar dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa data motivasi berdasarkan kinerja karyawan mempunyai varian yang homogen.
- 3) Dari output diketahui nilai signifikansi untuk budaya organisasi berdasarkan kinerja karyawan sebesar 0.105 lebih besar dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa data budaya organisasi berdasarkan kinerja karyawan mempunyai varian yang homogen.

Dari output diketahui nilai signifikansi untuk kemampuan berdasarkan kinerja karyawan sebesar 0.100 lebih besar dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa data kepuasan kerja berdasarkan kinerja karyawan mempunyai varian yang homogen.

Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	89.081	18.214		4.891	.000
1 Kemampuan	.577	.237	.078	2.324	.789
Motivasi	-.175	.175	-.176	-.998	.327
Budaya Organisasi	.555	.204	.063	2.269	.790
Kepuasan Kerja	-.367	.160	-.411	-2.291	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 89.081 + 0.577X_1 - 0.175X_2 + 0.555X_3 - 0.367X_4$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 89.081 artinya dipengaruhi oleh kemampuan (X1), motivasi (X2), budaya organisasi (X3), dan kepuasan kerja (X4) maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 89.08%.
2. Koefisien regresi kemampuan bernilai sebesar 0.577 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1 pada kemampuan (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 57.7%.

3. Koefisien regresi motivasi bernilai sebesar -0.175 menunjukkan bahwa setiap pengurangan sebesar 1 pada motivasi (X2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 17.5%.
4. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.555 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1 pada budaya organisasi (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 55.5%.
5. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0.367 menunjukkan bahwa setiap pengurangan sebesar 1 pada kepuasan kerja (X4) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 36.7%

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, telah diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kemampuan (X1) yang paling besar dibandingkan variabel lain yaitu 0.577 atau sebesar 57.7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah di metro.

a) Uji T

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficients* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$. Maka H_a didukung dan H_o tidak didukung

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$. Maka H_a tidak didukung dan H_o didukung

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh hasil yaitu :

- 1) Variabel kemampuan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) sebesar $0.789 > 0.05$ dan $t_{hitung} (2.324) > t_{tabel} (1.692)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.
- 2) Variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) sebesar $0.327 > 0.05$ dan $t_{hitung} (-0.998) < t_{tabel} (1.692)$, maka H_a tidak didukung dan H_o didukung, sehingga secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.
- 3) Variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) sebesar $0.790 > 0.05$ dan $t_{hitung} (2.269) > t_{tabel} (1.692)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.
- 4) Variabel kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) sebesar $0.030 > 0.05$ dan $t_{hitung} (-2.291) < t_{tabel} (1.692)$, maka H_a tidak didukung dan H_o didukung, sehingga secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

b) Uji F

Uji f dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan yaitu pengaruh kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan syarat dapat dinyatakan berpengaruh signifikan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (0.05) maka H_a didukung dan H_o tidak didukung.

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ (0.05) maka H_a tidak didukung dan H_o didukung.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.565	4	100.141	2.748	.167 ^b
	Residual	1603.678	28	57.274		
	Total	2004.242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi, Kemampuan

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 2.748 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.167. Nilai F_{hitung} (2.748) > F_{tabel} (2.69) dan nilai sigma lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.167 > 0.05$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung yang berarti bahwa kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) R² Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji R² Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.890	.086	7.56797

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi, Kemampuan

Sumber: Data diolah SPSS 20,2022

Koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0.890. Hal ini berarti 89% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari k($X_1X_2X_3X_4$). Sedangkan sisanya (100% - 89% = 11%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang diteliti.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan uji f diperoleh $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yang berarti bahwa kemampuan, motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

Dari perhitungan uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent yaitu kemampuan, motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Hasil dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel independent kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependent kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian (Nuariningsih and Widiastuti 2020) menyimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa adanya kemampuan karyawan merupakan salah satu upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini terbukti jika karyawan memiliki kemampuan yang memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC), maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel independent motivasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependent kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian (Abdullah 2018) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa kurangnya dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi dalam meningkatkan kinerjanya pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel independent budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependent kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian (Yulian 2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan

bahwa suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja merupakan salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel independent kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependent kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian (Fauziek and Yanuar 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti bahwa perasaan dan penilaian karyawan atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dinilai kurang mampu dalam memenuhi harapan, kebutuhan maupun keinginan karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.
2. Motivasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.
3. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.
4. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.
5. Kemampuan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk kemampuan karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro disarankan saat penyeleksian karyawan menggunakan ijazah minimal SMA, sebab pendidikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Untuk motivasi kerja karyawan disarankan agar pihak MBC selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya baik itu berupa bonus atau upah yang diterima, agar para karyawan termotivasi untuk bekerja hal itu tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk budaya organisasi disarankan agar para karyawan dapat mematuhi peraturan kerja yang berlaku atau bekerja sesuai SOP yang berlaku sehingga norma dan kebiasaan karyawan dapat terjaga.
4. Untuk kepuasan kerja disarankan agar pihak MBC dapat lebih memberikan apresiasi kepada para karyawannya berupa upah yang sesuai, agar para karyawan yang bekerja merasa puas dengan tenaga yang dikeluarkan terhadap upah yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Isnaini Diana Putri. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 1(1):82–94.
- Ardana, Yudhistira, and Siska Maya. 2019. "Determinasi Faktor Fundamental Makroekonomi Dan Indeks Harga Saham Syariah Internasional Terhadap Indeks Harga Saham Syariah Indonesia." *Cakrawala: Jurnal Studi Islam* 14(1):1–15. doi: 10.31603/cakrawala.v14i1.2622.
- Fauziek, Elizabeth, and Yanuar Yanuar. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3(3):680–87.
- Ismail, Iriani. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 12(1):18–36.
- Kadarisman, Muhammad. 2018. "Manajemen Kompensasi." *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan."
- Mowen, John C., and Michael Minor. 2014. "Perilaku Konsumen." *Jakarta: Erlangga* 90.
- Nuariningsih, N. K., and N. M. A. Widiastini. 2020. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT TRIDARMA PUTRI."
- Osman-Gani, Aahad M., Junaidah Hashim, and Yusof Ismail. 2013. "Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance." *Employee Relations* 35(4):360–76.
- Siregar, Baldric, Bambang Suropto, Dody Hapsoro, Eko Widodo Lo, and Frasto Sugiyono. 2015. "Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)." *Bandung:*

Alfabeta.

Sobirin, Achmad. 2014. "Organisasi Dan Perilaku Organisasi." *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya.*

Yulian, Ferry. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai." *KINERJA* 12(1).