

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA WINGSTOP JAKARTA SELATAN

Asep Rahman¹, Pancagaluh Ratnasih²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Program Sarjana Universitas Pamulang

Email: aseprahman1198@gmail.com¹, dosen00737@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *The aim of this research is to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee work productivity at Wingstop South Jakarta, both partially and simultaneously.*

Methods. *The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling, namely using a sample of 52 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, quantitative analysis, hypothesis testing.*

Results. *The results of this study prove that there is a positive and significant influence between the variables of organizational culture and work motivation on work productivity both partially and simultaneously.*

Implications. *The implication of this research is to increase employee work productivity which can be done by building innovation and innovative risk taking, paying attention to every detail of the work, being results-oriented, towards individuals and teams so that employees can develop and progress and can help achieve the company's goals, as well as building self-actualization, social needs and appreciation to increase employee motivation.*

Keywords. *Organizational Culture; Work Motivation; Work Productivity*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wingstop Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 52 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Implikasi. Implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dimana dapat dilakukan dengan cara membangun inovasi dan pengambilan risiko yang bersifat inovatif, memperhatikan setiap detail pekerjaan, berorientasi

terhadap hasil, terhadap individu dan tim sehingga karyawan bisa berkembang dan lebih maju dan bisa membantu tercapainya tujuan dari perusahaan, serta membangun aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan penghargaan agar meningkatkan motivasi karyawan.

Kata Kunci. *Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja*

1. Pendahuluan

Industri populer yang terus mengalami perkembangan saat ini adalah sektor makanan dan minuman. Kebutuhan akan makanan dan minuman meningkat seiring dengan peningkatan populasi global. Kecenderungan masyarakat yang semakin menyukai makanan siap saji memicu kemunculan banyak perusahaan baru di bidang ini, karena sektor ini memiliki potensi menjanjikan yang arah inovasinya mampu menyesuaikan dengan cita rasa lidah masyarakat, baik saat ini maupun di masa depan.

Akan hal tersebut perusahaan harus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang akan terjadi di lingkungan, seperti perubahan pada ekonomi nasional, peraturan pemerintah, kondisi konsumen, dan kemampuan pesaing. Untuk menghadapi tuntutan ini, diperlukan prinsip pengelolaan yang efektif di semua bagian perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berkembang dan dikelola secara strategis dan sistematis, dengan penekanan pada pertumbuhan dinamis, perkembangan, dan keberlanjutan perusahaan melalui efisiensi penggunaan semua sumber daya yang tersedia.

Wingstop merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman yang didirikan pada 16 juni 2014 dan merupakan bagian dari PT. Wiryamanta Sadina yang dimana salah satu bagian bisnis dari PT. Tiara Marga Trakindo. Kegiatan utama dari perusahaan ini adalah mengelola makanan siap saji yang dimana penjualan utamanya adalah Chicken Wings dengan berbagai macam pilihan sauce yang banyak digemari oleh masyarakat. Tidak hanya sayap ayam tetapi banyak pilihan side dish dan berbagai macam minuman bersoda dan non soda.

Sejalan dengan perkembangan industri Food and Beverage tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) juga semakin kompleks. Fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan untuk terus berkembang adalah menurunnya produktivitas dari kinerja karyawan, yang jika diabaikan akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai penggerak perusahaan, SDM berperan penting secara signifikan baik individu maupun kelompok karena produktivitas sumber daya manusia akan berdampak pada kinerja operasional perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Panjaitan (2019:3) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas karyawan suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap hasil organisasi. Perkembangan perusahaan akan terkena dampak negatif dari rendahnya produktivitas kerja karyawannya. Perusahaan akan senantiasa berupaya untuk melakukan peningkatan terhadap produktivitas karyawannya agar tujuan perusahaan mampu tercapai dengan baik. Namun yang terjadi pada karyawan Wingstop Jakarta Selatan masih adanya sebagian karyawan yang belum kapabel dalam memberikan hasil dari pekerjaan yang diharapkan perusahaan, sebagian karyawan tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, dan masih banyak pegawai yang tidak menajalankan SOP dengan baik sesuai standar yang telah ditentukan, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas produk. Salah satu yang mempengaruhi penurunan produktivitas yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi membentuk sikap baik di internal maupun external organisasi, oleh karena itu penting untuk dikembangkan. Maka tanpa budaya organisasi, sebuah perusahaan akan tampak berdiri sendiri seakan tidak berjiwa. Menurut Khotibul Umam (2022:58) budaya organisasi “adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi”. Membangun identitas organisasi yang kuat sangat penting untuk menumbuhkan kebanggaan dan budaya kerja yang sehat. Budaya kerja yang kuat dalam suatu organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun motivasi dan persepsi positif terhadap perusahaan.

Motivasi adalah keinginan batin untuk mengambil tindakan atau mencapai suatu tujuan. Menurut Maslow dalam Endang Suswanti (2022:26) motivasi kerja adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow mengelompokan lima kebutuhan menjadi kebutuhan tingkat tinggi dan kebutuhan tingkat rendah. Kebutuhan tingkat rendah berkaitan dengan fisiologis dan keamanan, sedangkan kebutuhan tingkat tinggi berkaitan dengan kebutuhan sosial, kebutuhan rasa hormat, dan aktualisasi diri. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai sebuah rencana atau kemauan yang kuat untuk sukses dan menghindari kegagalan didalam hidup. Dengan istilah lain, motivasi adalah proses untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wingstop Jakarta Selatan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Riyuzen (2020:2) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu presepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Menurut Tewal dkk (2017:18) dalam (Adrian, 2022:20) budaya organisasi merupakan suatu pedoman yang dirasakan oleh anggota dan terciptanya suatu keyakinan bahwa nilai-nilai atau peraturan dan kebijakan yang terkandung dalam budaya organisasi akan berdampak pada perilaku, kebiasaan dan pola pikir anggotanya.

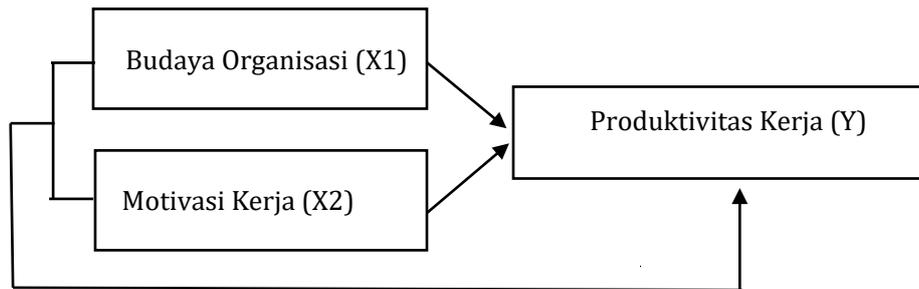
Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Endang Suswanti (2022:26) motivasi kerja adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow membagi lima kebutuhan menjadi kebutuhan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan keamanan terdaftar dan tercatat sebagai kebutuhan yang lebih rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan rasa hormat dan aktualisasi diri terdaftar dan tercatat sebagai kebutuhan yang lebih tinggi.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020:99) Produktivitas kerja adalah “rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja”. Sedangkan menurut Ravinto dalam Sutrisno (2020:100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan

diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja sangat penting sebagai mana yang dijelaskan oleh Robbins dalam Riyuzen (2020:2) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Jika Budaya Organisasi dalam perusahaan kurang baik maka akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H01: Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Wingstop Jakarta Selatan.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Wingstop Jakarta Selatan.

H02: Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Wingstop Jakarta Selatan.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Wingstop Jakarta Selatan.

H03: Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Wingstop Jakarta Selatan.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Wingstop Jakarta Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Wingstop Jakarta Selatan yang beralamatkan di jl. Raya Casablanca No.88, RT.16/RW.5, Menteng dalam, Kota Jakarta Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Wingstop Jakarta Selatan dengan jumlah 52 orang. Dalam penelitian ini, pengumpulan sampel nya menggunakan teknik *probability sampling*, jenis dari teknik sampling probability yang digunakan dalam perhitungan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, serta uji regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Budaya Organisasi X1				
No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,572	0,230	Valid
2	X1.2	0,787	0,230	Valid
3	X1.3	0,736	0,230	Valid
4	X1.4	0,660	0,230	Valid
5	X1.5	0,693	0,230	Valid
6	X1.6	0,673	0,230	Valid
7	X1.7	0,723	0,230	Valid
8	X1.8	0,779	0,230	Valid
9	X1.9	0,690	0,230	Valid
10	X1.10	0,696	0,230	Valid
11	X1.11	0,776	0,230	Valid
12	X1.12	0,550	0,230	Valid
13	X1.13	0,741	0,230	Valid
14	X1.14	0,747	0,230	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Motivasi Kerja X2				
No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,688	0,230	Valid
2	X2.2	0,392	0,230	Valid
3	X2.3	0,657	0,230	Valid
4	X2.4	0,603	0,230	Valid
5	X2.5	0,657	0,230	Valid
6	X2.6	0,547	0,230	Valid
7	X2.7	0,668	0,230	Valid

8	X2.8	0,820	0,230	Valid
9	X2.9	0,655	0,230	Valid
10	X2.10	0,695	0,230	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Produktivitas Kerja Y				
No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,521	0,230	Valid
2	Y.2	0,411	0,230	Valid
3	Y.3	0,529	0,230	Valid
4	Y.4	0,607	0,230	Valid
5	Y.5	0,695	0,230	Valid
6	Y.6	0,574	0,230	Valid
7	Y.7	0,580	0,230	Valid
8	Y.8	0,702	0,230	Valid
9	Y.9	0,635	0,230	Valid
10	Y.10	0,778	0,230	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel data diatas, terlihat bahwa dari ke 34 butir pernyataan valid, hal tersebut dibuktikan dengan nilai Rhitung dari semua item pernyataan > dari nilai Rtabel maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah menjadi data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

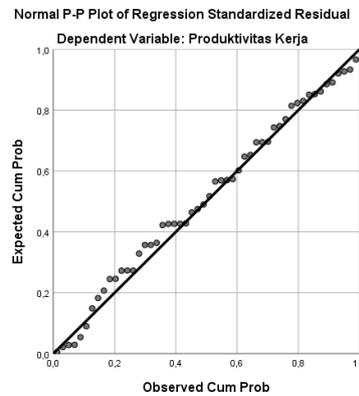
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi (X1)	0,919	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,841	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,810	0,60	Reliabel

Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil data tabel diatas terlihat dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan serta layak untuk dijadikan tolak ukur dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat normalitas dari disitribusi data yang dipergunakan dalam penelitian ini.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Pada gambar grafik P-Plot diatas terlihat titik-titik penyebaran disekitaran garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal. Sehingga kesimpulannya model regresi ini telah memenuhi normalitas dan layak dipergunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

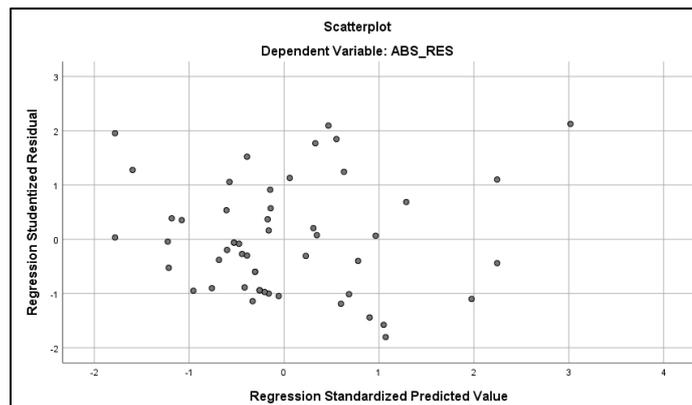
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya	,162	6,189
	Motivasi Kerja	,162	6,189

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *tolerance* dari kedua variabel bebas > 0,01 dan nilai VIF < 10. Maka tidak terjadi gangguan multikolinieritas pada kedua variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji grafik scatter plot pada gambar diatas titik-titik penyebaran tidak teratur dan tidak menghasilkan pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas, sehingga model regresinya layak digunakan dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,375	,726		4,646	,000
	Budaya Organisasi	,301	,026	,485	11,395	,000
	Motivasi Kerja	,518	,042	,530	12,445	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pengolahan data pada tabel diatas didapat persamaan regresi $Y = 3,375 + 0,301X_1 + 0,518X_2$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai constant a yang diperoleh bernilai sebesar 3,375, artinya jika tidak adanya perubahan pada variabel independen (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) atau tidak meningkat maka nilai variabel dependen (nilai Y) hanya akan bernilai sebesar 3,375. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,301 bernilai positif, jika konstanta tetap serta tidak adanya perubahan terhadap motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan nilai 1unit terhdap variabel X_1 budaya organisasi akan menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen produktivitas kerja sebesar 0,301. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,518 bernilai positif, jika konstanta tetap dan variabel budaya organisasi (X_1) tidak ada perubahan, maka setiap perubahan nilai satu unit terhadap variabel motivasi kerja (X_2) akan menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen produktivitas kerja sebesar 0,518.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,986	,985	1,00630

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

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

hasil pengujian yang ditampilkan tabel diatas, perolehan nilai dari koefisien determinasi (R Square) budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,986 atau 98,6%. Sehingga kesimpulannya budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 98,6%, dan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

**Tabel 8. Hasil Uji T Parsial
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,410	,921		11,299	,000
Budaya Organisasi	,602	,021	,650	28,078	,000
Motivasi Kerja	,718	,086	,763	8,351	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi (X1) sebesar 28,078 positif, yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (28,078 > 2,008), dengan nilai sig. 0,00 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Wingstop Jakarta Selatan. Kemudian nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) sebesar 8,351 positif, yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (8,351 > 2,008), dengan nilai sig. 0,00 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Wingstop Jakarta Selatan.

Uji F Simultan

**Tabel 9. Hasil Uji F Simultan
 ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3412,304	2	1706,152	184,862	,000 ^b
Residual	49,619	49	1,013		
Total	3461,923	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas didapat nilai F sebesar 184,862 positif yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel (184,862 > 3,19), dengan nilai sig. 0,00 < 0,05. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Wingstop Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Mengacu kepada hasil analisis dalam penelitian ini, didapat nilai persamaan regresi $Y = 10,410 + 0,602X_1$, hasil ini menunjukkan nilai constant sebesar 10,410 yang dimana jika tidak terjadi perubahan pada budaya organisasi maka produktivitas kerja akan tetap bernilai 10,410. Koefisien regresi budaya organisasi (X1) bernilai 0,602 positif menunjukkan pengaruh yang saearah, artinya jika budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja juga sebesar 10,410 satuan. Budaya organisasi memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,970. Nilai determinasi atau kontribusi dari pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,940 atau 94%, yang dimana sisanya sebesar 6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diperoleh nilai uji hipotesis thitung > ttabel (28,078 > 2,008) diperkukuh dengan nilai sig. 0,00 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha1

diterima, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wingstop Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Mengacu kepada hasil analisis dalam penelitian ini, didapat nilai persamaan regresi $Y=8,198 + 0,718X_2$, hasil ini menunjukkan nilai constant sebesar 8,198 yang dimana jika tidak terjadi perubahan pada motivasi kerja maka produktivitas kerja akan tetap bernilai 8,198. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) bernilai 0,718 positif menunjukkan pengaruh yang saearah, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja juga sebesar 8,198 satuan. Motivasi kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,973. Nilai determinasi atau kontribusi dari pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,582 atau 58,2%, yang dimana sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diperoleh nilai uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,351 > 2,008$) diperkuat dengan nilai $sig. 0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wingstop Jakarta Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Mengacu kepada hasil analisis dalam penelitian ini, budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan perolehan persamaan regresi $Y = 3,375 + 0,301X_1 + 0,518X_2$. Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja, hal tersebut diperoleh dengan nilai korelasi sebesar 0,993. Diperoleh nilai determinasi atau kontribusi dari pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,986 atau 98,6%, sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Didapat nilai uji hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($184,862 > 3,19$), dengan nilai $sig. 0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Wingstop Jakarta Selatan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, padahal masih banyak variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Ukuran dari sampel ini hanya 52 responden sehingga memiliki tingkat generalisasi yang rendah. Jumlah responden yang lebih banyak tentunya bisa lebih menggambarkan situasi sesungguhnya. Pengisian angket yang dilakukan responden lama, sehingga menghambat proses pengolahan data.

6. Kesimpulan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimana diperoleh persamaan regresi $Y= 10,410 + 0,602X_1$ dengan nilai korelasi sebesar 0,970 yang artinya tingkat hubungan kedua variabel sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,940 atau 94% yang dimana sisanya 6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,078 > 2,008$) diperkuat dengan nilai $sig. 0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wingstop Jakarta Selatan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan perolehan persamaan regresi $Y=8,198 + 0,718X_2$. Perolehan nilai korelasi sebesar 0,973 yang dimana kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Perolehan nilai

determinasi atau kontribusi dari pengaruh nya sebesar 0,528 atau 58,2%, yang dimana sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi faktor lain. Perolehan nilai uji hipotesis $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,351 > 2,008$) diperkuat dengan nilai sig. $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wingstop Jakarta Selatan.

Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan perolehan persamaan regresi $Y = 3,375 + 0,301X_1 + 0,518X_2$. Diperoleh nilai korelasi sebesar 0,993 dengan demikian kedua variabel independen dan variabel dependen memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan perolehan nilai determinasi atau nilai kontribusi dari kedua variabel independen terhadap dependen sebesar 0,986 atau 98,6%, sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang dimana perolehan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($184,862 > 3,19$), dengan nilai sig. $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wingstop Jakarta Selatan.

Daftar Pustaka

- Panjaitan, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 3, 3.
- Khotibul Umam. (2022). Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi (Muta Ali Arauf (ed.)). Pustaka Ilmu.
- Endang Suswanti. (2022). Buku Monograf Motivasi Kerja (Pertama). Media Nusa Creative.
- Riyuzen Praja Tuala. (2020). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. Pusaka Media.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PRENADA MEDIA GROUP.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Selera Semesta. *Journal of Management Sciences*, 2, 20. <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>