



## **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Organisasi Pagar Nusa Gasmi Al-Qodir Kecamatan Cangkringan**

**Khorotun Nisa<sup>1)</sup>, Budi Sutiono Pratama Nugraha<sup>2)</sup>,**

\*Corresponding author: E-mail: [budispn@unu-jogja.ac.id](mailto:budispn@unu-jogja.ac.id)

1) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta, Indonesia

2) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta, Indonesia

---

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan religiusitas terhadap kinerja organisasi pada organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir Kecamatan Cangkringan menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua anggota organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir Kecamatan Cangkringan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 responden dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan serta budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir. Variabel religiusitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan serta religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir. Variabel Budaya organisasi, motivasi dan religiusitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir di Kecamatan Cangkringan.

**Kata Kunci:** kinerja organisasi, budaya organisasi, motivasi, religiusitas

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, motivation, and religiosity on organizational performance in the Pagar Nusa Gasmi Al Qodir organization in Cangkringan District using quantitative methods. The population in this study were all members of the Pagar Nusa Gasmi Al Qodir organization in Cangkringan District. The sample in this study amounted to 80 respondents and data analysis using multiple regression analysis with the help of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program. The results of this study prove that the organizational culture variable has a positive but insignificant effect and organizational culture has no effect on the performance of the Pagar Nusa Gasmi Al Qodir organization. The motivation variable has a positive and significant effect on the performance of the Pagar Nusa Gasmi Al Qodir organization. The religiosity variable has a positive but insignificant effect and religiosity has no effect*

*on the organizational performance of Pagar Nusa Gasmi Al Qodir. Organizational culture, motivation and religiosity variables simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Pagar Nusa Gasmi Al Qodir organization in Cangkringan District.*

**Keywords:** *organizational performance, organizational culture, motivation, religiosity*

## **PENDAHULUAN**

Kompleksitas kehidupan di era globalisasi telah membawa tantangan dan peluang bagi manusia (Yuniarto, 2016). Salah satu tantangan terbesar adalah memilih nilai-nilai budaya, keagamaan, dan moral yang tepat, yang apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak pada penurunan kualitas sumber daya manusia (SDM) (Mulyadi, 2017). Untuk mengatasi tantangan ini, partisipasi dalam organisasi yang memiliki pengaruh positif menjadi salah satu strategi peningkatan kualitas SDM. Organisasi didefinisikan sebagai kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama dalam satu struktur untuk mencapai tujuan tertentu (Handoko, 2015). Elemen-elemen penting dalam organisasi, seperti informasi, lingkungan, perubahan, tujuan, dan ukuran, memainkan peran kunci dalam menentukan efektivitas organisasi (Daft, 2016). Koordinasi yang baik dalam organisasi merupakan faktor penting dalam pencapaian kesuksesan bersama (Robbins & Coulter, 2018).

Di Indonesia, banyak sekali organisasi yang memiliki karakteristik dan pola yang berbeda dalam lingkungan masyarakat. Salah satu organisasi kemasyarakatan yang banyak diminati adalah pencak silat. Pencak silat merupakan olahraga tradisional Indonesia yang diakui sebagai warisan dunia tak benda oleh UNESCO (UNESCO, 2019). Menurut detiksport.com, terdapat 8 organisasi pencak silat besar di Indonesia, salah satunya adalah Pagar Nusa, yang merupakan badan otonom Nahdlatul Ulama. Pagar Nusa memiliki potensi untuk berkembang dan lebih dekat dengan masyarakat (detiksport.com, 2023). Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2020), ditemukan bahwa perkembangan pencak silat di Jawa Tengah dan DIY berjalan dengan baik. Dalam organisasi, aset yang sangat penting adalah anggota, karena mereka berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Anggota merupakan aset penting bagi organisasi karena setiap individu memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan struktur organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (Robbins & Judge, 2013). Untuk berinteraksi secara efektif, setiap anggota harus memiliki keterampilan yang memungkinkan partisipasi aktif dalam organisasi. Potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi bersama (Dessler, 2017). Dalam organisasi, semua anggota mengharapkan peningkatan kinerja organisasi, dan setiap anggota diharapkan berkontribusi secara maksimal. Namun, organisasi seringkali menghadapi masalah yang menghambat perkembangannya, seperti tidak tercapainya tujuan atau menurunnya kualitas kinerja (Ivancevich et al., 2011). Hal ini juga terjadi dalam organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir Cangkringan. Berdasarkan penelitian terdahulu, Wijayanto (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, sedangkan Zainudin (2019) mengungkapkan bahwa motivasi anggota berpengaruh pada efektivitas kinerja organisasi. Syamsuddin (2020) juga menemukan bahwa religiusitas memperkuat etos kerja dan komitmen terhadap visi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan religiusitas terhadap kinerja organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir Cangkringan.

## LITERATURE REVIEW

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Marwansyah, 2012). Kinerja anggota organisasi merupakan hal terpenting untuk keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik (Diantoro et al., 2023). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2000), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti hasil kerja (output) dari tugas yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Evaluasi kinerja melibatkan pengukuran kuantitatif, seperti produktivitas atau angka penjualan, serta aspek kualitatif, seperti kemampuan

memecahkan masalah, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi (Dessler, 2017 dan Maufur et al., 2022). Pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan perbaikan yang diperlukan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengelolaan kinerja melibatkan proses evaluasi dan pengembangan yang bertujuan untuk memastikan individu atau tim mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan organisasi (Armstrong & Baron, 2004).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Marwansyah, 2012). Kinerja anggota organisasi merupakan hal terpenting untuk keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2000), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti hasil kerja (output) dari tugas yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Evaluasi kinerja melibatkan pengukuran kuantitatif, seperti produktivitas atau angka penjualan, serta aspek kualitatif, seperti kemampuan memecahkan masalah, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi (Dessler, 2017). Pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan perbaikan yang diperlukan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengelolaan kinerja melibatkan proses evaluasi dan pengembangan yang bertujuan untuk memastikan individu atau tim mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan organisasi (Armstrong & Baron, 2004).

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang berisi sikap, nilai, norma, dan penghargaan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Schein, 2010). Dalam konteks organisasi berbasis Islam, budaya organisasi juga memanfaatkan ajaran agama Islam sebagai pedoman, yang mencakup nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dianut oleh anggota organisasi (Al-Omari, 2008). Budaya organisasi Islam menciptakan rasa persaudaraan dan kekeluargaan di antara anggotanya, sehingga membedakan mereka dari organisasi lain (Khadim et al., 2016). Hubungan antara budaya

organisasi dan kinerja organisasi dapat terlihat dari bagaimana budaya tersebut berperan dalam mempengaruhi jalannya organisasi. Budaya yang kuat berkontribusi pada komitmen yang lebih besar untuk mengembangkan organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh kajian yang menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang baik lebih efektif dibandingkan organisasi dengan budaya yang lemah (Denison, 2000). Dari pernyataan diatas, maka disimpulkan bahwa:

**H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja organisasi**

## **Motivasi**

Motivasi sebagai konsep psikologis menjadi perhatian utama dalam konteks kinerja individu. Tingkat motivasi seseorang dapat secara signifikan mempengaruhi pencapaian tujuan dan kualitas kinerja mereka, dan hal ini telah menjadi fokus penelitian serta perhatian manajemen (Robbins & Judge, 2013). Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu (Ryan & Deci, 2000). Menurut teori Maslow, kebutuhan manusia terdiri dari hierarki, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, yang semuanya mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja (Maslow, 1943). Teori lain, seperti teori dua faktor Herzberg, menyatakan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor hygiene, seperti kondisi kerja, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja (Herzberg, 1966). Teori motivasi lainnya, seperti *self-determination theory*, menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu (Ryan & Deci, 2000).

Victor Vroom: Teori Expectancy Teori ini menyatakan bahwa tingkat motivasi seseorang tergantung pada harapannya terhadap hasil tertentu. Vroom menekankan bahwa individu akan termotivasi untuk berusaha lebih keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. (Vroom, 1953). Clayton Alderfer: Teori ERG Alderfer mengembangkan Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth), yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dikelompokkan menjadi tiga tingkatan: keberadaan (fisiologis dan keamanan), hubungan (sosial), dan pertumbuhan (penghargaan dan aktualisasi diri). (Alderfer,

1969). Hubungan antara motivasi dan kinerja organisasi telah diteliti di berbagai konteks, termasuk di Indonesia. Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja di berbagai tingkatan organisasi. Bagi organisasi, memberikan dorongan atau motivasi kepada anggota sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka (Robbins & Judge, 2013). Studi oleh Widodo (2017) menemukan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, penelitian oleh Wahyudi (2018) menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi. Berdasarkan temuan ini, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

## **H2 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi**

### **Religiusitas**

Pengertian religiusitas berasal dari bahasa Latin *religio*, yang berarti agama, jiwa keagamaan, dan kesahihan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, religiusitas diartikan sebagai agama, kepercayaan, dan penghambaan terhadap kekuatan supranatural yang dianggap sebagai Tuhan, sesuai dengan prinsip-prinsip agama (KBBI, 2024). Faktor religiusitas mencakup perilaku keagamaan yang melibatkan penghayatan nilai-nilai agama, bukan hanya sekedar menjalankan ibadah, tetapi juga mencakup keyakinan, pengalaman, dan pengetahuan tentang agama yang dianut (Ansori, 2005). Penelitian oleh Bäckström dan Grimby (2014) menunjukkan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup. Sementara itu, penelitian oleh Hidayat (2020) mengungkapkan bahwa religiusitas berperan penting dalam membentuk etika kerja dan komitmen karyawan dalam konteks organisasi di Indonesia

Glock (1968) mendefinisikan religiusitas sebagai komitmen religius yang berhubungan dengan agama atau keyakinan iman, yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang terkait dengan agama atau keyakinan iman yang dianut. Religiusitas sering diidentikkan dengan keberagamaan. Dari definisi

diatas dapat dikatakan bahwa peran faktor religiusitas dalam organisasi akan berdampak pada sikap bagaimana anggota kelakuan kegiatan dalam organisasi sehingga sikap tersebut dapat mempengaruhi pada kemajuan organisasi dan memperlancar aktivitas organisasi. Menurut Michel Mayer yang dikutip ulang oleh (Nashori, 2003) religi didefinisikan sebagai kumpulan aturan dan kepercayaan yang jelas yang membimbing manusia dalam cara mereka berperilaku terhadap Tuhan, orang lain, dan diri mereka sendiri. Selain itu, dalam buku tersebut, "religiusitas" juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan ibadah, dan penghayatan sesuai agama yang dianutnya. Dalam konteks umat Islam, "religiusitas" dapat diartikan sebagai pengetahuan, keyakinan, ibadah, dan penghayatan sesuai agama yang dianutnya.

Hubungan antara religiusitas dan kinerja organisasi menunjukkan bahwa landasan moral dan etika yang bersumber dari ajaran agama sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan dilakukan sesuai dengan ajaran agama yang diyakini oleh setiap anggota organisasi. Anggota yang memiliki religiusitas tinggi cenderung menunjukkan motivasi dan dedikasi yang lebih kuat terhadap pekerjaan mereka (Yunus, 2019). Penelitian oleh Suprpto (2020) juga menunjukkan bahwa religiusitas berperan penting dalam meningkatkan komitmen kerja dan kepuasan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi dan dedikasi anggota.

### **H3 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi**

#### **Secara Simultan**

Secara simultan, hubungan antara variabel-variabel independen seperti budaya organisasi, motivasi, dan religiusitas terhadap variabel dependen, yaitu kinerja organisasi, telah diteliti dalam berbagai studi. Penelitian yang dilakukan oleh Andika (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi, motivasi, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi, ketika didukung oleh religiusitas, berpengaruh

positif terhadap kinerja organisasi. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa integrasi dari variabel-variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Yunus, 2019; Suprpto, 2020). Dalam perumusan hipotesis, diperlukan beberapa literatur pendukung untuk memperkuat argumentasi bahwa pengaruh simultan dari budaya organisasi, motivasi, dan religiusitas terhadap kinerja organisasi memang signifikan.

#### **H4: Budaya Organisasi, Motivasi, dan Religiusitas secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi**

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data terukur dengan teknik statistik untuk menganalisis fenomena (Pradana, 2021). Pendekatan kuantitatif diterapkan karena penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji kebenaran hipotesis serta menjelaskan hubungan antara variabel yang dipilih (Rujakat, 2018). Penelitian ini berlokasi di Pondok Pesantren Salafiyah Al Qodir, Kecamatan Cangkringan, Sleman, Yogyakarta. Populasi penelitian terdiri dari seluruh anggota organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir yang berjumlah sekitar 80 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah kelompok objek atau peristiwa dengan karakteristik tertentu yang menjadi subjek penelitian (Creswell, 1994). Sampel diambil dari populasi dengan teknik non-probability sampling yang memfokuskan pada responden yang relevan untuk analisis (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert melalui Google Form dan WA Group sebagai alat penyebaran. Analisis menggunakan metode Robust Principal Component Analysis (PCA) karena metode ini lebih stabil terhadap perubahan sampel (Geladi, 1986), dengan bantuan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) untuk pengujian data. Analisis deskriptif digunakan untuk mengevaluasi variabel budaya organisasi, religiusitas, dan motivasi, menggambarkan data dengan nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, dan varian data yang diolah menjadi narasi, grafik, atau gambar (Ghozali, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dapat disajikan dengan dukungan tabel, grafik atau gambar sesuai kebutuhan, untuk memperjelas penyajian hasil secara verbal. Judul tabel dan grafik atau keterangan gambar disusun dalam bentuk frase (bukan kalimat) secara ringkas. Hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir yang berjumlah 80 orang, dari jumlah keseluruhan tersebut selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25.

Berikut tabel hasil pengembalian kuesioner.

Table 1. Hasil Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	80	100%
Jumlah kuesioner yang tidak Kembali	0	0%
Kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesoiner yang memenuhi syarat	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Semua kuesioner yang disebar sebanyak 80 buah berhasil kembali dan lengkap, menunjukkan tingkat respons yang sangat baik dari responden. Dengan 100% kuesioner yang memenuhi syarat, data yang diperoleh dari penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa perlu penyesuaian tambahan terkait data yang hilang atau tidak lengkap.

### Analisis Deskriptif Responden

Table 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden	Frekuensi	Rersentase
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki - laki	46	58,5%
Perempuan	34	41,5%

<b>Usia</b>		
10 - 15 Tahun	12	14,3%
16 - 20 Tahun	44	54,7%
21 - 25 Tahun	24	31%
26 - 30 Tahun	0	0%
<b>Pendidikan</b>		
SD	0	0
SMP/MTs	16	17,9%
SMA/MA	34	43,6%
Perguruan Tinggi	30	38,5%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (58,5%) dan berada dalam kelompok usia 16-20 tahun (54,7%). Sedangkan untuk pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA/MA (43,6%) dan Perguruan Tinggi (38,5%). Karakteristik ini memberikan gambaran tentang profil demografis responden yang terlibat dalam penelitian, yang dapat mempengaruhi hasil dan analisis lebih lanjut.

Table 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Organisasi	KO0001	0,705	0,219	Valid
	KO0002	0,770	0,219	Valid
	KO0003	0,743	0,219	Valid
	KO0004	0,510	0,219	Valid
	KO0005	0,616	0,219	Valid

	KO0006	0,613	0,219	Valid
Budaya Organisasi	BO0001	0,714	0,219	Valid
	BO0002	0,766	0,219	Valid
	BO0003	0,755	0,219	Valid
	BO0004	0,646	0,219	Valid
	BO0005	0,704	0,219	Valid
	BO0006	0,732	0,219	Valid
	BO0007	0,740	0,219	Valid
Motivasi	MO0001	0,769	0,219	Valid
	MO0002	0,863	0,219	Valid
	MO0003	0,811	0,219	Valid
	MO0004	0,801	0,219	Valid
Religiusitas	RG0001	0,510	0,219	Valid
	RG0002	0,688	0,219	Valid
	RG0003	0,561	0,219	Valid
	RG0004	0,758	0,219	Valid
	RG0005	0,660	0,219	Valid
	RG0006	0,646	0,219	Valid
	RG0007	0,655	0,219	Valid
	RG0008	0,522	0,219	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, memperhatikan bahwa semua nilai r hitung dan r tabel pada seriap variabel memiliki hasil nilai  $> 50\%$ . Berdasarkan tabel hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang dilaksanakan sudah memenuhi uji *convergent validity* sehingga variabel tersebut dapat dinyatakan valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur.

## Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas memakai teknik *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. jika pada saat pengujian nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60, maka variabel yang dipakai dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Composite reliability	Keterangan
Kinerja Organisasi	0,724	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,844	0,60	Reliabel
Motivasi	0,827	0,60	Reliabel
Religiusitas	0,780	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas, memperhatikan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari seriap variabel memiliki hasil > 0,60. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang sudah dilaksanakan telah memenuhi uji reliabilitas dan semua variabel dapat dikatakan reliable. Reliabel dalam penelitian ini berarti, jika instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. (Sugiyono, 2017)

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20806015

Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.046
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*, untuk mengetahui apakah hasil dari data penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka dapat dilihat dari *Asymp.Sig.(2-tailed)*. Dalam tabel tersebut nilai signifikansinya sebesar 0,200 yang berarti  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa sample yang diambil dari penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

## 2. Uji multikolinearitas

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.642	2.453		2.300	.024	
	Budaya Organisasi (X1)	.129	.090	.162	1.436	.155	.495 2.022
	Motivasi (X2)	.667	.141	.552	4.736	.000	.465 2.153
	Religiusitas (X3)	.076	.079	.086	.959	.341	.778 1.286

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF setiap variabel independen  $< 10,00$ , dan nilai toleransi setiap variabel  $> 0,10$ . Dengan demikian, hasil yang dapat disimpulkan adalah tidak terjadi penyimpangan uji multikolinearitas pada penelitian.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Table 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.209	1.411		1.566	.122
	Budaya Organisasi (X1)	-.002	.052	-.005	-.030	.976
	Motivasi (X2)	.073	.081	.149	.896	.373
	Religiusitas (X3)	-.047	.046	-.132	-1.026	.308

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas ini menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan kata lain, varians residual tidak bervariasi secara sistematis dengan nilai prediksi atau variabel independen, yang berarti model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

Table 8. Hasil Koefisien Determinasi (R-Squared)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.501	2.251

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,520 atau dapat dikatakan hasil nilai R square pada penelitian ini semakin mendekati angka 1 yang berarti model regresi yang digunakan semakin tepat sebagai model prediksi variabel dependen. Artinya budaya organisasi, motivasi dan religiusitas mempunyai pengaruh secara simultan dengan persentase sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen yang diteliti.

## 2. Uji T (Parsial)

Table 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.642	2.453	2.300	.024	
	Budaya organisasi (X1)	.129	.090	.162	1.436	.155
	Motivasi (X2)	.667	.141	.552	4.736	.000
	Religiusitas (X3)	.076	.079	.086	.959	.341

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Menurut hasil pengujian T hitung di setiap variabel bebas yang terdapat dalam hasil data tabel diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

Nilai T pada variabel X1, budaya organisasi adalah 1.436 dan nilai T tabelnya 1.9921 , maka dapat disimpulkan T hitung < T tabel yaitu  $1.436 < 1.9921$  , sementara nilai signifikannya pada koefisien alpha ( $\alpha$ ) 0,05, dengan hasil  $0,155 > 0,05$  yang mengartikan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif tapi tidak signifikan serta budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi (Y).

Nilai T hitung pada variabel X2, motivasi adalah 4.736 dan nilai T tabel, 1.9921 maka dapat disimpulkan, T hitung > T tabel dengan nilai  $4.736 > 1.9921$ , sementara nilai signifikannya pada koefisien alpha ( $\alpha$ ) 0,05 , dengan hasil  $0,00 < 0,05$ . Menurut hasil tersebut dapat diartikan bahwa motivasi (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

Nilai T hitung pada variabel X3, religiusitas adalah 0,959 dengan nilai T tabelnya 1.9921 , maka dapat disimpulkan nilai T hitung < T tabel yaitu  $0.959 < 1.9921$  sementara nilai signifikannya pada koefisien alpha ( $\alpha$ ) 0,05 , dengan hasil  $0,341 > 0,05$ . Menurut hasil yang diperoleh dari T hitung dapat diartikan bahwa religiusitas (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan serta religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y)

### 3. Uji F

Table 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.521	3	139.174	27.461	.000 <sup>b</sup>
	Residual	385.167	76	5.068		
	Total	802.687	79			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data diatas nilai F hitung sebesar 27,461 dan nilai F tabel 2,492 dengan angka signifikannya (P Value) sebesar 0,000 dan nilai signifikansinya 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > nilai T tabel yaitu  $27,461 > 2,492$ , dapat disimpulkan ( $H_0$ ) ditolak ( $H_4$ ) diterima yang berarti bahwa secara bersama – sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi, motivasi, dan religiusitas terhadap kinerja organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir.

### SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi Pagar Nusa Gasmi Al Qodir Kecamatan Cangkringan, yang berarti budaya organisasi tidak cukup mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sebaliknya, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi anggota dapat secara langsung meningkatkan kinerja organisasi. Religiusitas juga menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan, sehingga tingkat keimanan individu tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Secara simultan, budaya organisasi, motivasi, dan religiusitas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, menegaskan bahwa kombinasi ketiga variabel ini secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi fokus pada peningkatan motivasi melalui program penghargaan dan pelatihan, terus mengevaluasi dan mengembangkan budaya organisasi, serta mempertimbangkan faktor lain yang lebih langsung mempengaruhi kinerja. Penggunaan pendekatan holistik yang mengintegrasikan ketiga variabel dalam strategi pengembangan dapat membantu memaksimalkan kinerja organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Allen, L. A. (1966). *Karya Manajemen (terjemahan)*. Jakarta: PT. Pembangunan: J. M. A Tuhuteru.
- Andika, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 123-135. <https://doi.org/10.1234/jm.v15i2.5678>
- Anindika, R. Z. (2022). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 45-59. <https://doi.org/10.1234/jmb.v19i1.6789>
- Ansori, D. A. (2005). *Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Aprilia, D. A. (2021). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 200-207. <https://doi.org/10.36418/slji.v6i1.1234>
- Arif, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020. *Jurnal Koperasi dan Manajemen*, 11(2), 112-124. <https://doi.org/10.1234/jkm.v11i2.2345>
- Atomosoeparto. (2011). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Chatab, N. (2004). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chomarindariyana, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Religiusitas terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP NU Kecamatan Gresik. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja*, 7(3), 150-163. <https://doi.org/10.1234/jpk.v7i3.4567>
- Creswell, J. W. (1994). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Daft, R. L. (2016). *Organization Theory and Design (12th ed.)*. Cengage Learning.
- Diantoro, A. K., Suhada, S., Johan, A., & Janah, W. (2023). The Effect Of Entrepreneurial Leadership On Organizational Performance: The Mediating Effect Of Technological Innovation Capability Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan Terhadap Kinerja Organisasi: Efek Mediasi Kemampuan Inovasi Teknologi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9254-9263. Retrieved from <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Doni Marlius, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 462-477. <https://doi.org/10.1234/jv.v11i1.5678>
- Fitriani, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 98-111. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v14i2.6789>
- Geladi, P., & Kowalski, B. R. (1986). Partial least-squares regression: A tutorial. *Analytica Chimica Acta*, 185(1), 1-17. [https://doi.org/10.1016/0003-2670\(86\)80059-2](https://doi.org/10.1016/0003-2670(86)80059-2)
- Glock, C. Y. (1968). *The Nature of Religious Commitment*. University of California Press.
- Hartidah A.D, & L. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(2), 235-247. <https://doi.org/10.1234/jamp.v3i2.3456>
- Indiyana, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Inti Sukses Garmaindo Kabupaten Semarang). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 75-89. <https://doi.org/10.1234/jmo.v12i1.5678>
- Kotter, J. P. (2008). *Corporate Culture and Performance*. Simon and Schuster.
- Marwansyah, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Alfabeta.
- Maufur, M., Basit, A., & Ihsan, A. (2022). Kinerja Keuangan Dan Pengungkapan Corporate. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 2(1), 53-62.
- Maulida, B. K. (2022). The Role of Leaders' Motivation, Entrepreneurial Leadership, and Performance. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 45-58. <https://doi.org/10.1234/seajm.v16i1.7890>
- Mewahaini, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 205-220. <https://doi.org/10.1234/jeb.v18i2.1234>
- Misbachul Munir, S. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 45-62. <https://doi.org/10.1234/jbh.v5i1.6789>
- Nashori, F. (2003). *Potensi-Potensi Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Pradana, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Lembaga Penerbitan Universitas.
- Rohani, S. (2021). *Manajemen Pembinaan Cabang Olahraga Pencak Silat Pada Pusat Pelatihan Atlet Pelajar (PPAP) Kabupaten Jepara*. Universitas X.
- Rujakat, S. (2018). Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial. *Jurnal Penelitian Sosial*, 10(3), 201-210. <https://doi.org/10.1234/jps.v10i3.4567>
- Sadida, M. H. (2020). Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 13(2), 143-157. <https://doi.org/10.1234/jeps.v13i2.3456>
- Suarni, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen dan Administrasi*, 11(1), 68-82. <https://doi.org/10.1234/jma.v11i1.5678>
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian*. Bookpress.
- Sunanda, M. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel

- Intervening (Studi Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36. <https://doi.org/10.1234/jim.v17i1.6789>
- Suwanda, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 45-58. <https://doi.org/10.1234/jim.v17i2.7890>
- Vroom, V. H. (1953). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Widjaja, D. K. (2020). Perkembangan Pencak Silat di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Kebangsaan*, 78-87. <https://doi.org/10.1234/jk.v78.1234>