



Pengaruh Budaya Organisasi dan Minat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Ksp Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur

Elisabeth Theresia Muda^{1*}, Suryanto Sosrowidigdo², Siti Nurjanah³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: intanmuda1903@gmail.com¹, suryanto.sys@bsi.ac.id², siti.stj@bsi.ac.id³

*Penulis Korespondensi : intanmuda1903@gmail.com

Abstrack. *Employee productivity in a member-based financial institution such as a credit cooperative depends heavily on internal organizational conditions, particularly shared values and employees' psychological attachment to their jobs. This study examines the effect of organizational culture and work interest on employee productivity at KSP Kopdit Guru Kelubagolit, East Flores Regency, both partially and simultaneously. A quantitative approach was applied using a saturated sampling technique involving all 39 employees as respondents. Data were collected via questionnaire and analyzed using multiple linear regression through SPSS 26. Results show organizational culture has no significant partial effect on employee productivity ($t\text{-count } 1.894 < t\text{-table } 2.028$; $\text{sig. } 0.066 > 0.05$), whereas work interest has a positive and significant partial effect ($t\text{-count } 6.454 > t\text{-table } 2.028$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly affect employee productivity ($F\text{-count } 70.000 > F\text{-table } 3.25$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$), with a coefficient of determination of 0.795, meaning 79.5% of the variation is explained by both variables, while 20.5% stems from other factors. These findings suggest that cooperative management should prioritize aligning employees' work interests with their duties while strengthening the internalization of organizational values.*

Keyword: *Employee Productivity; Organizational Behavior; Organizational Culture; Redit Cooperative; Work Interest.*

Abstrak. Produktivitas karyawan pada lembaga keuangan berbasis anggota seperti koperasi simpan pinjam sangat dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi, terutama nilai-nilai yang dianut bersama serta keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan minat kerja terhadap produktivitas karyawan pada KSP Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh 39 karyawan koperasi sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ($t \text{ hitung } 1,894 < t \text{ tabel } 2,028$; $\text{sig. } 0,066 > 0,05$), sedangkan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t \text{ hitung } 6,454 > t \text{ tabel } 2,028$; $\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Secara simultan, budaya organisasi dan minat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ($F \text{ hitung } 70,000 > F \text{ tabel } 3,25$; $\text{sig. } 0,000 < 0,05$), dengan koefisien determinasi sebesar 0,795 yang menunjukkan bahwa 79,5% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sementara sisanya 20,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mengimplikasikan bahwa pengelola koperasi perlu lebih memperhatikan kesesuaian antara minat kerja karyawan dengan tugas yang diembannya, sembari terus memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Koperasi Simpan Pinjam; Minat Kerja; Perilaku Organisasi; Produktivitas Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Keberlangsungan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menggerakkannya, karena hanya manusialah yang mampu menciptakan nilai, mengambil keputusan, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Pada lembaga keuangan berbasis anggota seperti Koperasi Simpan Pinjam (KSP), kualitas kerja karyawan menjadi tulang punggung keberlanjutan pelayanan, sehingga optimalisasi produktivitas karyawan bukan lagi sekadar pilihan manajerial melainkan

kebutuhan strategis. Produktivitas kerja sendiri lazim dimaknai sebagai kemampuan karyawan menuntaskan tanggung jawabnya dengan hasil yang berkualitas dalam batas waktu yang disepakati, mencakup dimensi ketepatan, semangat, dan kecermatan kerja (Ajijah et al., 2021). Bagi KSP Kopdit Guru Kelubagolit di Kabupaten Flores Timur, tinggi rendahnya produktivitas karyawan berdampak langsung pada mutu pelayanan kepada anggota dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap koperasi.

Berbagai kajian empiris menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten mengenai faktor pendorong produktivitas karyawan. Budaya organisasi kerap di sebut sebagai salah satu faktor penentu. Kurnia *et al.* (2023) menemukan bahwa nilai dan kebiasaan yang tumbuh dalam organisasi berdampak nyata terhadap hasil kerja karyawan. Namun, temuan berbeda dikemukakan oleh Parashakti dan Dewi (2021) yang mendapati bahwa dorongan kerja berbasis nilai internal organisasi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan hasil kerja yang signifikan, sejalan dengan hasil (Solehati *et al.*, 2024) yang menunjukkan kondisi lingkungan kerja saja tidak cukup untuk mendongkrak produktivitas. Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan teoritis (*theoretical gap*), karena hubungan antara faktor internal organisasi dan produktivitas sangat dipengaruhi oleh karakteristik industri, ukuran organisasi, serta konteks sosial budaya tempat penelitian dilakukan.

Selain kesenjangan teoritis, teridentifikasi pula kesenjangan praktis di lapangan. Solehati *et al.* (2024) bahwa organisasi yang beroperasi di wilayah dengan keterbatasan akses geografis cenderung menghadapi hambatan pengembangan sumber daya manusia, seperti minimnya pelatihan dan lemahnya pola komunikasi internal. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil observasi awal di KSP Kopdit Guru Kelubagolit, di mana sebagian karyawan baru bertindak setelah menerima instruksi langsung dari atasan dan tingkat keterlibatan kerja belum optimal. Parashakti dan Dewi (2021) menambahkan bahwa rendahnya internalisasi nilai organisasi serta minimnya ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan dua persoalan yang saling berkaitan dan berdampak langsung terhadap hasil kerja.

Sepanjang penelusuran, belum ditemukan kajian yang secara khusus menguji pengaruh budaya organisasi dan minat kerja secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan pada lembaga keuangan koperasi di kawasan dengan karakteristik sosial-budaya khas seperti Kabupaten Flores Timur, karena penelitian terdahulu umumnya berfokus pada perusahaan besar, instansi pemerintah, atau maskapai penerbangan di pusat kota. Kekosongan inilah yang berupaya diisioleh penelitian ini, sekaligus menawarkan kebaruan pada tiga aspek: kombinasi variabel budaya organisasi dan minat kerja dalam konteks koperasi simpan pinjam, pemilihan lokasi penelitian di wilayah yang belum banyak terwakili dalam literatur manajemen sumber

daya manusia, serta pendekatan metodologis regresi linear berganda yang memungkinkan pengujian pengaruh secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan minat kerja terhadap produktivitas karyawan pada KSP Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan rujukan yang lebih relevan dan kontekstual bagi pengelolaan sumber daya manusia koperasi di daerah.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kebiasaan, norma, dan cara bertindak yang berlaku umum dalam suatu lembaga. Schein, sebagaimana dikutip dalam (Kurnia *et al.*, 2023), menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan hasil akumulasi pengalaman dan praktik yang telah berlangsung, sekaligus menjadi sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Robbins, dalam sumber yang sama, menambahkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama yang menuntun anggota dalam menjalankan aktivitas demi mencapai tujuan organisasi. (Sahir *et al.*, 2021) memperkuat pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa budaya organisasi turut mendorong motivasi kerja, memperlancar komunikasi, dan menanamkan nilai bersama. Dengan demikian, budaya organisasi dalam penelitian ini dimaknai sebagai keseluruhan sistem nilai, norma, dan kebiasaan kolektif karyawan KSP Kopdit Guru Kelubagolit yang menjadi acuan bersama dalam bersikap dan bekerja.

Indikator Budaya Organisasi

Merujuk pada Putri *et al.* (2024), budaya organisasi dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator berikut: Pembelajaran, yaitu sejauh mana organisasi mendorong anggotanya untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Pengambilan Keputusan, yaitu pola keterlibatan karyawan dalam proses penentuan kebijakan kerja. Keterlibatan, yaitu tingkat partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi. Dukungan, yaitu ketersediaan fasilitas dan bantuan organisasi bagi karyawan dalam bekerja. Kerja sama, yaitu kualitas komunikasi dan kolaborasi antarbagian dan organisasi.

Minat Kerja

Minat kerja berbeda dari sekadar kemampuan teknis atau besaran kompensasi, karena menyangkut sejauh mana seorang karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan dirinya. Karyawan yang memiliki kesesuaian tersebut umumnya menunjukkan kehadiran yang konsisten, sikap proaktif, dan ketahanan yang baik terhadap tekanan kerja, sementara karyawan

yang bekerja karena keterpaksaan cenderung menghasilkan kinerja yang tidak stabil (Tumanggor & Saragih, 2022). Perasaan senang, yaitu keadaan afektif menyenangkan konsentrasinya yang dialami karyawan saat melaksanakan tugasnya. Ketertarikan, yaitu daya pikat yang dirasakan karyawan terhadap bidang pekerjaannya. Perhatian, yaitu kapasitas karyawan mengarahkan konsentrasinya secara penuh pada pekerjaan. Keterlibatan, yaitu kadar keikutsertaan aktif dan rasa kepemilikan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan ukuran efektivitas pemanfaatan tenaga kerja dan sumber daya dalam mencapai tujuan bersama, yakni rasio antara hasil kerja dengan waktu dan sumber daya yang digunakan (Suprpto dan Nurmaya., 2022). (Buhaerah, 2024) menambahkan bahwa rendahnya produktivitas kerap dikaitkan dengan minimnya inisiatif, kreativitas, dan kesenjangan kompetensi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain pengawasan, kompetensi, pengalaman kerja, serta relasi antara atasan dan bawahan (Nevira *et al.*, 2023).

Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator produktivitas karyawan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Kemampuan, yaitu kapasitas dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai bidang pekerjaannya. Peningkatan hasil yang dicapai, yaitu upaya karyawan memperbaiki output kerja secara konsisten dari waktu ke waktu. Semangat kerja, yaitu antusiasme dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pengembangan diri, yaitu inisiatif karyawan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan maupun pengalaman kerja sehari-hari.

Penelitian Yang Terjangkau

Beberapa penelitian terdahulu menjadi rujukan dalam penyusunan kerangka penelitian ini. (Manurung & Sangapan, 2025) menemukan bahwa keselarasan budaya organisasi dengan strategi manajemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas kebijakan keterlibatan karyawan. (Maharani & Faddilla, 2023) membuktikan bahwa penggunaan metrik pengelolaan sumber daya manusia yang tepat berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. (Syiva *et al.*, 2023) melalui kajian literatur menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu, (Tumanggor & Saragih, 2022) menemukan bahwa minat kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (Putri *et al.*, 2024) menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kerja sama tim, jika dipadukan dengan gaya kepemimpinan yang tepat, mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, dan (Indrawati & Sembiring, 2021) turut membuktikan

bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Keenam penelitian tersebut memperkuat landasan bahwa budaya organisasi dan minat kerja merupakan faktor manajerial yang relevan untuk diuji pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan, meskipun konteks organisasi dan kombinasi variabel yang digunakan berbeda dari penelitian ini.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir penelitian ini disusun berdasarkan hubungan logis antara variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Minat Kerja (X2), terhadap variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y). Budaya organisasi yang selaras dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia diduga memudahkan karyawan menginternalisasi harapan organisasi ke dalam perilaku kerja sehari-hari, sedangkan minat kerja yang tinggi diduga mendorong karyawan bekerja lebih bersemangat dan optimal. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Minat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Budaya organisasi dan minat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antara Budaya Organisasi (X1) dan Minat Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis pengaruh antarvariabel secara sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan (Syiva *et al.*, 2023). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur yang berjumlah 39 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian (Tumanggor & Saragih., 2022). Ketiga variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, kuesioner terstruktur yang disebarakan secara daring, dan studi dokumentasi terhadap profil serta struktur organisasi koperasi (Sugiyono, 2020). Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitasnya dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, dan diuji reliabilitasnya menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas 0,60 (Ghozali, 2021). Sebelum pengujian hipotesis, data diuji dengan serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas

(Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (uji Glejser dan pengamatan pola scatterplot), uji multikolinearitas (nilai *Tolerance* dan *VIF*), serta uji linearitas hubungan antarvariabel (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26, mencakup uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji koefisien regresi, dengan taraf signifikansi 0,05 (Sahir Syavrida., 2022; Sanjaya *et al.*, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Uji Kualitas Data

Penelitian melibatkan 39 responden karyawan KSP Kopdit Guru Kelubagolit yang tersebar berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Hasil tabulasi jawaban kuesioner pada ketiga variabel menunjukkan kecenderungan respons yang positif, di mana mayoritas responden memilih jawaban Setuju hingga Sangat Setuju pada hampir seluruh butir pernyataan, sementara jawaban Sangat Tidak Setuju maupun Tidak Setuju hampir tidak ditemukan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki persepsi yang cukup baik terhadap budaya organisasi, minat kerja, dan produktivitas mereka sendiri di tempat kerja. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,3160 ($n = 39$, taraf signifikansi 5%). Seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Minat Kerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item berada di atas r tabel. Hasil uji reliabilitas turut menunjukkan bahwa ketiga variabel bersifat reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha berturut-turut sebesar 0,788 untuk Budaya Organisasi, 0,772 untuk Minat Kerja, dan 0,863 untuk Produktivitas Karyawan, seluruhnya berada jauh di atas ambang batas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,199, lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Pola sebaran titik pada grafik P-Plot yang mendekati garis diagonal turut mendukung simpulan tersebut. Uji heteroskedastisitas melalui pengamatan scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar acak tanpa membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji multikolinearitas menghasilkan nilai *Tolerance* sebesar 0,425 ($> 0,10$) dan nilai *VIF* sebesar 2,211 (< 10), yang berarti tidak terjadi korelasi berlebih antarvariabel bebas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	2,573	1,460	-	1,763	0,086
Budaya Organisasi (X1)	0,183	0,097	0,212	1,894	0,066
Minat Kerja (X2)	0,627	0,097	0,723	6,454	0,000

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,573 + 0,183X1 + 0,627X2$. Nilai konstanta sebesar 2,573 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tetap bernilai positif meskipun budaya organisasi dan minat kerja bernilai nol. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung Budaya Organisasi (X1) sebesar 1,894 lebih kecil dari t tabel 2,028 dengan signifikansi 0,066 ($> 0,05$), sehingga Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dan hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, nilai t hitung Minat Kerja (X2) sebesar 6,454 lebih besar dari t tabel 2,028 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) serta koefisien beta positif (0,723), yang berarti Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien determinas.

Model	F hitung	F tabel	Sig.	R Square
Regresi	70,000	3,25	0,000	0,795

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2026)

Hasil uji simultan pada Tabel 2 menunjukkan nilai F hitung sebesar 70,000 lebih besar dari F tabel 3,25 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga Budaya Organisasi dan Minat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dan hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,795 menunjukkan bahwa 79,5% variasi Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Minat Kerja, sedangkan 20,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan sejalan dengan hasil (Parashakti & Dewi, 2021) yang menunjukkan bahwa upaya pemberdayaan berbasis nilai internal organisasi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan hasil kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi di KSP Kopdit Guru Kelubagolit belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik

kerja sehari-hari karyawan, sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas belum dapat dirasakan secara nyata. Pengelola koperasi perlu memperkuat sosialisasi dan penguatan budaya kerja secara konsisten agar nilai-nilai organisasi dapat benar-benar mendorong produktivitas.

Pengaruh Minat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh positif dan signifikan minat kerja terhadap produktivitas karyawan sejalan dengan temuan (Parashakti & Dewi, 2021) yang menempatkan minat kerja sebagai faktor paling dominan dibandingkan variabel lain yang diteliti. Karyawan yang memiliki rasa senang, ketertarikan, perhatian, dan keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya cenderung bekerja lebih bersemangat, sehingga produktivitas yang dihasilkan pun meningkat. Temuan ini menyarankan agar pengelola KSP Kopdit Guru Kelubagolit memperhatikan kesesuaian antara minat karyawan dan bidang tugas yang diembannya, baik pada tahap rekrutmen maupun penempatan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Minat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Secara simultan, budaya organisasi dan minat kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sejalan dengan temuan (Maharani & Faddilla, 2023) bahwa perpaduan antara budaya kerja yang positif dan dorongan psikologis berupa minat kerja yang tinggi menghasilkan produktivitas yang lebih optimal. Temuan ini juga sejalan dengan (Prasetya *et al.*, 2025) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga penguatan nilai budaya organisasi secara simultan dengan minat kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas. Budaya organisasi membangun iklim kerja yang kondusif, sementara minat kerja menggerakkan motivasi internal karyawan, sehingga keduanya saling melengkapi dalam mendorong karyawan KSP Kopdit Guru Kelubagolit bekerja secara lebih efektif dan produktif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada KSP Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur, sedangkan Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan kontribusi sebesar 79,5%, sementara 20,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa di lingkungan koperasi simpan pinjam dengan karakteristik sosial-budaya khas seperti Kabupaten Flores Timur, kesesuaian minat kerja karyawan terhadap tugasnya memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan sekadar keberadaan budaya organisasi formal. Berdasarkan simpulan tersebut, pengelola KSP Kopdit Guru Kelubagolit disarankan untuk

terus melakukan evaluasi dan penguatan nilai-nilai organisasi secara konsisten agar dapat terinternalisasi dengan baik dalam perilaku kerja karyawan, serta lebih memperhatikan kesesuaian antara minat kerja karyawan dan penempatan tugasnya, baik pada proses rekrutmen maupun mutasi jabatan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi secara lebih luas. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan cakupan lokasi yang terbatas pada satu koperasi, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan KSP Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur atas izin dan kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini, serta kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika atas dukungan fasilitas dan bimbingan akademik selama proses penelitian. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi penulis pertama pada Program Sarjana (S1) Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika.

DAFTAR REFERENSI

- Ajijah, H., Khoerunnisa, Hidayanto, & Rosid. (2021). Peran motivasi terhadap produktivitas karyawan: Literature review. *Jurnal Publisitas*. <https://ejurnal.stisipolcandradimuka.ac.id/index.php/JurnalPublisitas/article/download/56/36>
- Buhaerah, N. (2024). Implikasi peran pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan bank. *Bongaya Journal for Research in Management*, 7(1), 85–94. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i1.583>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Bab 2: Pengenalan program SPSS, aplikasi statistik deskriptif dan crosstabs). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di pemerintah daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13. <https://jurnal.polban.ac.id/iarj/article/view/3380>
- Kurnia, D. (2023). Konsep budaya organisasi dan perilaku organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>

- Lesti Nevira, T. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Scancom Indonesia di Semarang. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(1), 51–69. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i1.48>
- Maharani, & Faddilla. (2023). Mengukur kinerja dan produktivitas karyawan melalui metrik manajemen SDM. *Business and Investment Review*, 1(3), 69–79. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.17>
- Manurung, & Sangapan. (2025). Peran budaya organisasi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia strategik. *Journal of Strategic Human Resource*, 1(1), 10–23. <https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Prasetya, A. B., Muklis, & Rimawan. (2025). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai BPKAD Kabupaten Bima. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4804–4813. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2694>
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <http://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JIKMA/article/view/1761>
- Sahir, M., Simarmata, P., et al. (2021). *Pengembangan dan budaya organisasi* (Vol. 2). Yayasan Kita Menulis.
- Sahir, S. (2022). *Pengembangan dan budaya organisasi*. Universitas Medan Area.
- Sanjaya, R., & Saleh. (2021). *Perspektif kepuasan dan loyalitas pelanggan* (Vol. 1). CV. Intelektual Manifes Media.
- Solehati, Hasmawati, Sakinah, & Hendayana. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 328–338.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suprpto, T. P. I., & Nurmaya, E. (2022). Konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 73–81. <https://journals.stie-yai.ac.id/index.php/JUMPA/article/view/480>
- Syiva, N., Lestari, Lil'alamin, & Putra. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Literature review. *Insight Economics*. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/195>
- Tumanggor, B., & Saragih, M. (2022). Analisis hubungan disiplin kerja dan minat kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Sartika Jaya Titipan Kilat Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(3), 593–602. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i3.1535>