



PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INDIVIDU

Nur Azizah Luthfah, Syahrums Agung, Renea Shinta Aminda, dan M. Zakie Hanifan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
nurazizahluthfah@gmail.com, SyahrumsAgung.Tgs.Mhs@gmail.com,
renea.shinta.rsa@gmail.com, zakie@uika-bogor.ac.id

Abstract

The Department of Population and Civil Registration of DKI Jakarta is tasked with serving the needs of the people of DKI Jakarta related to the administration of the Jakarta community, including E-KTP, deed, family card, and other administration. The DKI Jakarta Population and Civil Registration Service, or abbreviated as Disdukcapil DKI Jakarta, is located at Jl. Lt. Gen. S. Parman No. 7, RW. 08, Tomang, Kec. Grogol Petamburan, West Jakarta City. This study aims to determine the results of the influence of motivation and organizational culture on individual behavior in the DKI Jakarta population and civil registration services. This research was conducted with a population of 232 and 147 samples. Processed data is primary data obtained from data processing through questionnaire answers in the form of a Likert scale. The data analysis method used in this study is a quantitative method, using the SPSS version 21 program. The results of this study are that the motivation variable has a significant effect of 16.50% of the influence given by the motivation variable on the Individual Behavior variable, and there is a significant effect. 23.80% influence between organizational culture on Individual Behavior variables, and there is a simultaneous influence between motivation and organizational culture variables on individual behavior variables by 0.258 (adjusted R-Square) or 25.80%.

Keywords: *Motivation, Organizational Culture, Individual Behavior.*

Abstrak

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta bertugas dalam melayani kebutuhan masyarakat DKI Jakarta yang berkaitan dengan administrasi masyarakat Jakarta, diantaranya E-KTP, akta, kartu keluarga, dan administrasi lainnya. Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta, atau disingkat Disdukcapil DKI Jakarta berlokasi di Jl. Letjen S. Parman No. 7, RW. 08, Tomang, Kec. Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat. Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui hasil dari pengaruh motivasi dan juga budaya organisasi terhadap perilaku individu pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil DKI Jakarta. Pada penelitian ini dilakukan dengan populasi sebanyak 232 dan dengan 147 sampel. Data yang diolah merupakan data primer yang didapat dari olah data melalui jawaban kuesioner berupa skala likert. Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dan memakai aplikasi SPSS dengan versi 21. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi mempengaruhi variabel perilaku individu dengan signifikan sebesar 16,50

% , dan terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 23,80% pengaruh antara budaya organisasi terhadap variabel Perilaku Individu, dan secara simultan antara motivasi dan variabel budaya organisasi terhadap variabel perilaku individu pengaruhnya sebesar 0,258 atau sebesar 25,80%.

Kata kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Perilaku Individu.

I. Pendahuluan

Visi misi yang diterapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta, tidak hanya berdampak bagi masyarakat tetapi juga bagi para pegawai Disdukcapil DKI Jakarta, hal ini tidak luput dari budaya organisasi yang sudah diterapkan dari generasi ke generasi dalam lingkungan kerja. Etos kerja yang tinggi dimiliki oleh seluruh pegawai, menjadikan terbukanya semua jaringan dalam komunikasi, keterbukaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, dan juga kebersamaan, hal ini membantu para pegawai beradaptasi dengan baik di dalam lingkungan kerja. Semangat juang dalam bekerja yang terlihat nyata di kalangan para pegawai, menjadikan motivasi tersendiri bagi tiap-tiap individu yang ada dalam lingkungan tersebut.

Pengaruh motivasi dan budaya organisasi saling berkaitan dalam membentuk perilaku individu, secara umum dapat dikatakan bahwa sejarah kehidupan, kondisi masyarakat, keadaan fisik, keadaan psikis, biologis mempunyai pengaruh terhadap perilaku seseorang. Perilaku ini akan dibawa ke dalam lingkungan hidup barunya termasuk ke dalam lingkungan hidup organisasi. Walaupun secara normal harus diakui bahwa setiap insani mempunyai keinginan yang bebas namun harus ditanamkan doktrin-doktrin yang berkaitan dengan tanggung jawab pribadi, tanggung jawab moral, dan tanggung jawab Nur Azizah Luthfah, Syahrums Agung, Renea Shinta Aminda dan M. Zakie Hanifa

hukum atau tanggung jawab atas hukum-hukum yang berlaku.

Menurut (Wulantika dan Wijaya 2019) dalam jurnalnya (Analisis Perilaku Individu Anggota Koperasi Yang Dipengaruhi Oleh Budaya Organisasi Dan Kinerja Pengurus) memiliki pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja pengurus terhadap perilaku individu sebesar 35,4 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan menurut (Asbari, Santoso, dan Purwanto 2019) dalam jurnalnya (Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0) terdapat hasil kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan pada iklim organisasi. Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga memberikan hasil positif dan signifikan kepada perilaku kerja inovatif sebagian dan simultan. Juga menurut (Parashakti, Rizki, dan Saragih 2016) dalam jurnalnya (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan, Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia) terdapat hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif di perusahaan. dan Hasil uji-t memberikan hasil bahwa semua variabel berpengaruh kepada perilaku inovasi.

Sedangkan menurut (Sanhaji, Soetjipto, dan Semarang t.t.) dalam jurnalnya (Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja) terdapat hasil hubungan keadilan organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) secara langsung, tidak langsung, maupun melalui variable moderator/intervening dinyatakan berhubungan dan berpengaruh signifikan. Begitupun menurut (Randy t.t.) dalam jurnalnya (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) terdapat Pengaruh yang simultan kepada kinerja karyawan adalah sebesar 29,1%. Maka penulis ingin meneliti perilaku individu dengan gabungan variable yang telah ada pada penelitian terdahulu yaitu motivasi dan budaya organisasi.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memakai metode kuantitatif. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:8) metode kuantitatif bisa ditafsirkan sebagai metode yang mengacu kepada filsafat positivisme, dipakai guna meneliti populasi ataupun sampel, data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, yang memiliki tujuan agar bisa menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Pada jurnal yang diteliti ini ada dua macam variabel, yakni variabel terikat menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:39) variabel terikat yaitu yang menjadi akibat, dikarenakan terdapat variabel bebas. Serta variabel bebas menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:39) variabel bebas adalah variabel Nur Azizah Luthfah, Syahrums Agung, Renea Shinta Aminda dan M. Zakie Hanifa

yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat.

Teknik yang dilakukan dalam jurnal penelitian ini dengan memberikan kuesioner tertutup yang disusun dengan menggunakan skala likert ordinal, menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:93) skala likert adalah skala untuk mengukur timbal balik, opini, dan pikiran inidividu atau kelompok mengenai fenomena sosial.

Populasi pada jurnal yang diteliti ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil DKI Jakarta yang berjumlah 232 pegawai, untuk mendapatkan jumlah responden memakai rumus slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

sumber : Wulantika dan Wijaya 2019:53

Penjelasan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kelonggaran untuk ketidak telitian dikarenakan kesalahan sempel yang dapat dimaklumi, tingkat kesalahan 5% atau 0.05

$$n = \frac{232}{1+232 \cdot 0,05^2} = 146,83 = 147 \text{ orang}$$

Hipotesis atau praduga pada jurnal penelitian ini adalah:

1. Ha1: Diduga terjadi hubungan signifikan antara motivasi kepada perilaku individu
2. Ho1: Diduga tidak terjadi hubungan signifikan antara motivasi kepada perilaku individu

3. Ha2: Diduga terjadi hubungan signifikan antara budaya organisasi kepada perilaku individu
4. Ho2: Diduga tidak terjadi hubungan signifikan antara motivasi kepada perilaku individu
5. Ha3: Diduga terjadi hubungan signifikan antara motivasi juga budaya organisasi kepada perilaku individu
6. Ho3: Diduga tidak terjadi hubungan signifikan antara motivasi juga budaya organisasi kepada perilaku individu

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas data adalah uji yang bertujuan mengetahui validnya sebuah pernyataan yang ada di dalam kuesioner yang diajukan kepada responden. (Prof. Dr. Sugiyono 2016:121) sebuah instrumen dinyatakan valid jika bis mengukur apa yang semestinya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil nilai korelasi product moment pearson (r-hitung) dengan nilai r-tabel pada α 0,05 derajat kebebasan (dk) = $n-2 = 147-2 = 145$, diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,1362. Berikut di bawah ini akan disajikan hasil uji validitas dari setiap butir item pertanyaan setiap variable .

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Pertanyaan	r-hitung	r-tabel α 0,05 (147-2=145)	Keterangan
Motivasi_X1	X1_1	0,435	0,1362	Valid
	X1_2	0,458	0,1362	Valid
	X1_3	0,346	0,1362	Valid
	X1_4	0,560	0,1362	Valid
	X1_5	0,330	0,1362	Valid
	X1_6	0,461	0,1362	Valid
	X1_7	0,238	0,1362	Valid
	X1_8	0,218	0,1362	Valid
	X1_9	0,577	0,1362	Valid
	X1_10	0,621	0,1362	Valid
Budaya Organisasi_X2	X2_1	0,348	0,1362	Valid
	X2_2	0,376	0,1362	Valid
	X2_3	0,209	0,1362	Valid
	X2_4	0,357	0,1362	Valid
	X2_5	0,519	0,1362	Valid
	X2_6	0,520	0,1362	Valid
	X2_7	0,270	0,1362	Valid
	X2_8	0,357	0,1362	Valid
	X2_9	0,488	0,1362	Valid
	X2_10	0,563	0,1362	Valid
Perilaku_Individu-Y	Y1	0,552	0,1362	Valid
	Y2	0,278	0,1362	Valid
	Y3	0,366	0,1362	Valid
	Y4	0,407	0,1362	Valid

Variabel	No Pertanyaan	r- hitung	r- tabel α 0,05 (147 - 2=14 5)	Keterangan
Y5	2	0,52	0,13 62	Valid
Y6	6	0,40	0,13 62	Valid
Y7	9	0,27	0,13 62	Valid
Y8	2	0,32	0,13 62	Valid
Y9	4	0,21	0,13 62	Valid
Y10	5	0,51	0,13 62	Valid

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Uji Reliabilitas

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:121) hasil penelitian yang reliabel hasil penelitiannya memiliki kesamaan meskipun pada waktu yang beda. Instrumen dikatakan reliabel jika digunakan lebih dari satu kali untuk mengukur obyek yang sama, dan menunjukkan hasil yang serupa. Menurut (Hendri Setiawan dan Roy t.t.) Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap item pertanyaan variable.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pendapat Ghazali (2005:110) dalam jurnal (Rudiantoro 2017) menyebutkan bahwa uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apa regresi variabel residual

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008 mempunyai distribusi normal. Berikut di bawah akan disajikan hasil uji normalitas.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. .22243903
	Deviation
Most Extreme Differences	Absolute .063
	Positive .030
	Negative -.063
Kolmogorov-Smirnov Z	.763
Asymp. Sig. (2-tailed)	.605

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data tersebut dari hasil Kolmogorov Smirnov test didapat nilai Asymp Sig (2-tailed) dari semua variabel $0,605 > 0,05$. Hal ini menunjukkan data penelitian ini dinyatakan normal.

Uji Linieritas

Menurut Iman Ghazali (2011: 166) dalam jurnal (Nabila 2019:51) Uji linearitas berfungsi agar dapat mengetahui apakah variable terikat dan bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Berikut di bawah

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Motivasi_X1	0,619	Reliabel
Budaya Organisasi_X2	0,630	Reliabel
Perilaku Individu_Y	0,644	Reliabel

ini akan disajikan hasil linieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku_Individu_Y * Motivasi_X1	(Combined)	3.264	13	.251	5.070	.000
	Between Groups	1.632	1	1.632	32.800	.000
	Deviation from Linearity	1.632	1	.132	2.700	.106
	Within Groups	6.604	33	.197		
	Total	9.868	46			

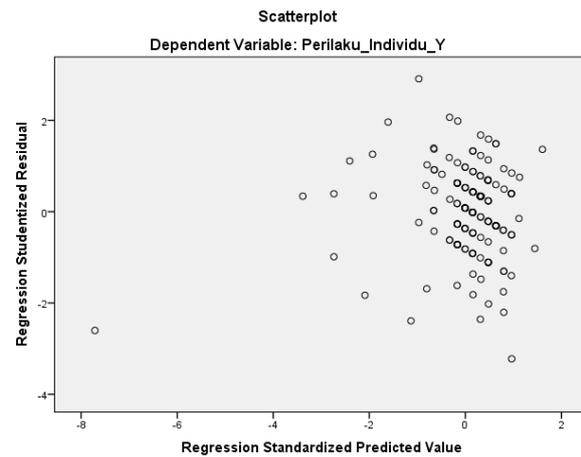
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku_Individu_Y * Budaya_Organisasi_X2	(Combined)	3.376	11	.307	6.383	.000
	Between Groups	2.344	1	2.344	48.753	.000
	Deviation from Linearity	1.032	10	.103	2.146	.125
	Within Groups	6.491	13	.499		
	Total	9.867	24			

Sumber : Hasil olah data primer, 2020

Berdasarkan data tersebut diperoleh nilai sig deviation from linearity kedua variabel bebas yaitu Motivasi dan budaya organisasi

terhadap perilaku individu masing-masing mempunyai nilai > 0,05. artinya hubungan



antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah **hubungan linear**.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011: 139) dalam jurnal (Nabila 2019:51) Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut di bawah ini akan disajikan hasil uji heteroskedastisitas.

Gambar 1 Scatterplot Heteroskedastisitas

Gambar 1 di atas menunjukkan lingkaran-lingkaran meluas dengan acak serta meluas di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, maka model regresi layak digunakan untuk diuji lebih lanjut dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2005:91) dalam jurnal (Rudiantoro 2017) Multikolinieritas merupakan pengujian guna menentukan apa di dalam model regresi terdapat masalah diantara variabel independen. Berikut di

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi_X1	.717	1.395
Budaya_Organisasi_X2	.717	1.395

Sumber : Hasil olah data primer, 2020.

Berdasarkan hasil di atas diketahui nilai toleransi kedua variabel bebas $0,717 > 0,1$ dan $VIF\ 1,395 < 10$. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas data.

Analisis Regresi

Menurut Sugiono (2005:236) regresi berfungsi untuk mengetahui nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Berikut di bawah ini akan disajikan hasil dari analisis regresi.

Tabel 6
Hasil Koefisien Regresi Variabel
Motivasi (X1) terhadap Perilaku
Individu (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients	ts		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.423	.348		6.97	.00
1 Motivasi_X1	.422	.079	.407	5.36	.00

a. Dependent Variable: Perilaku_Individu_Y

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = a + bx_1 = 2,423 +$

1. Nilai konstanta sebesar 2,423 artinya bahwa jika nilai variabel motivasi (X_1) adalah nol, maka nilai variabel perilaku individu (Y) sebesar 2,423
2. Nilai koefisien regresi 0,422X1 artinya bahwa jika nilai variabel motivasi menambah 1 (satu) point maka akan meningkatkan point variabel perilaku individu sebesar 0,422 kali.

Dilihat dari hasil uji-t pada tabel di atas diperoleh nilai t-hitung 5,361 dan sig 0,000. Kriteria hipotesis (H_{a1}) pada jurnal penelitian ini adalah :

1. Jika t-hitung $>$ t-tabel nilai sig $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hipotesis diterima terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) terhadap perilaku individu (Y)
2. Jika t-hitung $<$ t-tabel dan nilai sig $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya hipotesis ditolak tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_1) terhadap perilaku individu (Y).

Untuk menguji hipotesis partial t-hitung dibandingkan nilai t-tabel pada derajat kebebasan (dk) $n-2 = 147-2 = 1,976$. Jika dibandingkan dengan nilai t-hitung $5,361 >$ t-tabel 1,976 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ berarti H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti hipotesis yang diajukan diterima, ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_1) kepada variabel perilaku individu (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta.

Untuk mengetahui nilai koefisien korelasi dan nilai koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7
Koefisien Korelasi (rx1y) variabel
Motivasi (X1) terhadap variabel Perilaku
Individu (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.165	.160	.23831

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Perilaku_Individu_Y

Berdasarkan hasil tabel koefisien korelasi rx1y diketahui nilai korelasi (rx1y) 0,407, nilai korelasi ini berada pada kategori pengaruh yang sedang. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dari hasil nilai r-square sebesar 0,165 atau sama dengan 16,50 % besar pengaruh dari motivasi (X1) kepada variabel Perilaku Individu (Y). Dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8
Koefisien Regresi antara Variabel
Budaya Organisasi (X2) terhadap
Perilaku Individu (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
	Beta	Beta		
(Constant)	1.81	.367	4.9	.0
1	7		46	00
Budaya_Organisasi_X2	.561	.083	.487	6.7
				.00

a. Dependent Variable: Perilaku_Individu_Y

Tabel di atas diperoleh persamaan regresi Y = a + bx2 = 1,817 + 0,561, mengandung arti :

1. Konstanta sebesar 1,817 artinya bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008
(X2) adalah nol, maka nilai variabel perilaku individu (Y) sebesar 1,817

2. Nilai koefisien regresi 0,561X2 artinya bahwa jika nilai variabel budaya organisasi menambah 1 (satu) point maka akan meningkatkan point variabel perilaku individu sebesar 0,561 kali.

Dilihat dari hasil uji-t pada tabel di atas diperoleh nilai t-hitung 6,722 dengan nilai sig 0,000. Kriteria hipotesis (Ha2) penelitian ini yaitu :

1. Jika t-hitung > t-tabel dan nilai sig <0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, hipotesis diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) kepada perilaku individu (Y)
2. Jika t-hitung < t-tabel dan nilai sig > 0,05 berarti Ho diterima dan Ha ditolak, artinya hipotesis ditolak tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) kepada perilaku individu (Y).

Untuk menguji hipotesis partial t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel pada derajat kebebasan (dk) n-2 = 147-2 = 1,976. Jika dibandingkan nilai t-hitung 6,722 > t-tabel 1,976 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel perilaku individu (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta.

Untuk mengetahui nilai koefisien korelasi dan nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9

Koefisien Korelasi (rx2y) variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Perilaku Individu (Y)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487^a	.238	.22778

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi_X2
 b. Dependent Variable: Perilaku_Individu_Y

Berdasarkan data tabel koefisien korelasi rx2y di atas diketahui nilai korelasi (rx2y) sebesar 0,487, nilai korelasi ini berada pada kategori pengaruh yang sedang. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dari hasil nilai r-square sebesar 0,238 atau sama dengan 23,80% besar pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi (X₂) terhadap variabel Perilaku Individu (Y). Hasil ini selaras dengan penelitian terdahulu (Wulantika dan Wijaya 2019:62) hasil dari variable budaya organisasi terhadap perilaku individu anggota koperasi sebesar $0.518 \times 0.573 = 0.296$ atau 29.6 %. Dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10
Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
(Constant)	1.430	.394		3.624	.000	
	.213	.087	.206	2.443	.017	.717
1 Motivasi_X1	.435	.097	.378	4.489	.000	.717
Budaya_Organisasi_X2	.435	.097	.378	4.489	.000	.717

a. Dependent Variable: Perilaku_Individu_Y

Dari data tabel di atas diperoleh persamaan regresi $Y = a + bx_1 + bx_2 = 1,430 + 0,213x_1 + 0,435x_2$, persamaan ini mengandung arti bahwa :

1. Apabila variabel motivasi dan variabel budaya organisasi bernilai konstan maka nilai variabel perilaku individu akan berubah sebesar nilai konstanta yaitu 1,430.
2. Apabila variabel motivasi menambah 1 (satu) point, maka akan meningkatkan nilai variabel perilaku individu sebesar 0,213 kali.
3. Apabila variabel budaya organisasi bertambah 1 (satu) poin, maka akan meningkatkan variabel perilaku individu sebesar 0,435 kali.

Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama, maka dilakukan uji F dengan kriteria sebagai berikut ;

1. Jika nilai F-hitung > F-tabel dan nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti hipotesis diterima, terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X¹) dan variabel budaya organisasi (X²) secara bersama-sama terhadap variabel perilaku individu (Y)
2. Jika nilai F-hitung < F-tabel dan nilai sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti hipotesis ditolak, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X¹) dan variabel budaya organisasi (X²) secara bersama-sama terhadap variabel perilaku individu (Y).

Adapun hasil tabel Anova diperoleh sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji F Hitung
ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.644	2	1.322	26.348	.000^b
1 Residual	7.224	14	.050		
Total	9.867	14			

a. Dependent Variable: Perilaku_Individu_Y

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi_X2, Motivasi_X1

Dari data tabel di atas diketahui bahwa nilai F-hitung 26,348, dibandingkan dengan nilai F-tabel pada degree of freedom (df) = n-k-1 = 147-2-1 = 144 pada α 0,05 diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,06. Nilai F-hitung 26,348 > F-tabel 3,06 dan nilai sig 0,000 < 0,05 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X¹) dan variabel budaya organisasi (X²) secara bersama-sama terhadap variabel perilaku individu (Y) di PT Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta.

Adapun besar nilai korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 12
Hasil Nilai Korelasi (rx1x2y) antara Variabel Motivasi (X1), dan Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Perilaku Individu (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518^a	.268	.258	.22398

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Perilaku_Individu_Y

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai korelasi (rx1x2y) sebesar 0,518, nilai korelasi ini jika diinterpretasikan pada rentang nilai korelasi berada pada

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008
 tingkat pengaruh yang sedang. Sedangkan besar pengaruh (koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel motivasi (X¹) dan variabel budaya organisasi (X²) terhadap variabel perilaku individu sebesar 0,258 (adjusted R-Square) atau sebesar 25,80%, sedangkan sisanya 74,20% variabel perilaku individu dipengaruhi oleh variabel lain selain dari variabel motivasi dan variabel budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. Kesimpulan dan Saran Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil koefisien korelasi rx1y pada variabel motivasi diketahui nilai korelasi (rx1y) sebesar 0,407, nilai korelasi ini berada pada kategori pengaruh yang sedang. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dari hasil nilai r-square sebesar 0,165 atau sama dengan 16,50 % besar pengaruh yang diberikan variabel motivasi (X¹) terhadap variabel Perilaku Individu (Y). Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan data tabel koefisien korelasi rx2y pada variabel budaya organisasi diketahui nilai korelasi (rx2y) sebesar 0,487, nilai korelasi ini berada pada kategori pengaruh yang sedang. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dari hasil nilai r-square sebesar 0,238 atau sama dengan 23,80% besar pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi (X²) terhadap variabel Perilaku Individu (Y). Hasil ini selaras dengan penelitian

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER> terdahulu (Wulantika dan Wijaya 2019:62) hasil dari variable budaya organisasi terhadap perilaku individu anggota koperasi sebesar $0.518 \times 0.573 = 0.296$ atau 29.6 %. Dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan data tabel variable motivasi dan budaya organisasi terhadap perilaku individu diperoleh nilai korelasi ($r_{x_1x_2}$) sebesar 0,518, nilai korelasi ini jika diinterpretasikan pada rentang nilai korelasi berada pada tingkat pengaruh yang sedang. Sedangkan besar pengaruh (koefisien determinasi) yang diberikan oleh variabel motivasi (X^1) dan variabel budaya organisasi (X^2) terhadap variabel perilaku individu sebesar 0,258 (adjusted R-Square) atau sebesar 25,80%, sedangkan sisanya 74,20% variabel perilaku individu dipengaruhi oleh variabel lain selain dari variabel motivasi dan variabel budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Pengaruh yang diberikan oleh variable motivasi ataupun variable budaya organisasi terhadap perilaku individu adalah kecil, hal ini disebabkan oleh salah satu indikator dari kedua variable yang tidak relevan. Maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk bisa mendapatkan sumber indikator yang lebih kuat dari tiap variable bebas yang akan mempengaruhi variable terikat.

Daftar Pustaka

Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, Dan Agus Purwanto. 2019.

Nur Azizah Luthfah, Syahrudin Agung, Renea Shinta Aminda dan M. Zakie Hanifa

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008
"Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0." 8:9.

Hendri Setiawan, Dan Roy. T.T. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudra Bahari Utama."

Nabila, Zahra Durah. 2019. "Pengaruh Kewajiban Moral Dan Lingkungan Sosial Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Pengusaha." 12.

Parashakti, Ryani Dhyana, Mochamad Rizki, Dan Lisnatiawati Saragih. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia)." (2):16.

Prof. Dr. Sugiyono. 2016. *METODE Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Vol. 334. 23 Ed. JI. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: ALFABETA, Cv.

Randy, Muhamad. T.T. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 12.

Rudiantoro, Yodi. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Humaniora* 8(1):54.

Sanhaji, Akhmad, Budi Eko Soetjipto, Dan Jalan Semarang. T.T. "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja." 10.

Jurnal Manager Vol.4 No.3 Agustus 2021
315

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>

Wulantika, Lita, Dan Henhen Wijaya. 2019.

“Analisis Perilaku Individu Anggota Koperasi Yang Dipengaruhi Oleh Budaya Organisasi Dan Kinerja Pengurus.” *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)* 7(2):47–68.

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008