

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Novi Aulia Apriliani<sup>1</sup>, Neng Resti Triyolanda<sup>2</sup>, Elsa Safira<sup>3</sup>, Lesta Maulita

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi

Email : [novi.aulia\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:novi.aulia_mn20@nusaputra.ac.id), [neng.resti\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:neng.resti_mn20@nusaputra.ac.id),  
[elsa.safira\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:elsa.safira_mn20@nusaputra.ac.id), [lesta.maulita\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:lesta.maulita_mn20@nusaputra.ac.id)

## **Abstrak**

Penelitian ini akan membahas mengenai kepuasan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mendukung pelayanan tersebut diperlukan motivasi yang dicerminkan dalam sikap, dan motivasi merupakan faktor terpenting yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi dengan baik termasuk peningkatan motivasi kerja karyawan dan pemberian reward sehingga dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia yang berkompeten merupakan aset bagi organisasi yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Biasanya berupa ide-ide baru, responsif yang cepat dan keputusan yang akurat.

***Kata kunci : Budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan***

## **Abstract**

This study will discuss the satisfaction and success of an organization in achieving its goals, inseparable from Human Resources (HR), especially those related to organizational culture which has a positive and significant effect on employee performance. To support these services, motivation is needed which is reflected in attitudes, and motivation is the most important factor that has a major influence on performance in the organizational environment. Therefore, it is suggested that companies can improve organizational culture properly, including increasing employee motivation and providing rewards so that they can motivate employees to work more optimally and increase work productivity. Competent human resources are assets for organizations that can assist the company in achieving its vision and mission. Usually in the form of new ideas, fast responsiveness and accurate decisions.

***Keywords: Organizational culture, motivation, employee performance***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Organisasi tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja dengan baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Organisasi mempunyai kepribadian, seperti halnya individu. Kita menyebut kepribadian tersebut sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbina dalam Hasibuan (2011, hal. 219) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh

kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Heidjrachman dan Husnan (2002, hal. 194) mengemukakan beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. (Ermawan, 2011). Budaya organisasi adalah Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari,

berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. (Fred Luthans, 2006).

Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. (Robbins, 2007). Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasinya. (Harrison dan Stokes, 1992). Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

### **Motivasi**

Menurut Siswanto (2005), “Motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja SDM. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau kinerja SDM.

Menurut Mangkunegara (2007:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **KERANGKA KONSEPTUAL**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Budaya organisasi adalah kepribadian suatu perusahaan yang tumbuh melalui sistem nilai yang menciptakan norma tentang perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan perilaku orang-orang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai budaya tidak terlihat, melainkan kekuatan yang mendorong perilaku menjadi kinerja yang efektif. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan tinggi yang berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya jika budaya organisasi tidak sehat maka akan mengakibatkan turunnya kinerja individu anggota organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Budaya organisasi adalah pola asumsi yang mendasari yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika mereka belajar untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang berjalan dengan baik dan dianggap efektif. Selanjutnya, budaya organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempatnya di dalamnya, sifat ruang dan waktu, sifat manusia dan hubungan manusia. Budaya dalam suatu organisasi memiliki fungsi untuk menetapkan batas-batas, yang berarti bahwa budaya menetapkan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi, dan mendorong komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi. Selanjutnya, budaya bertindak sebagai mekanisme pembuatan makna dan mekanisme kontrol yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan, menugaskan, dan memelihara tingkah laku manusia. Motivasi ini merupakan topik penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu, motivasi adalah dorongan dari orang lain dan diri sendiri untuk secara sadar dan antusias melakukan pekerjaan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan, menugaskan, dan memelihara tingkah laku manusia. Selain itu, motivasi adalah dorongan dari orang lain dan diri sendiri untuk melakukan pekerjaan secara sadar dan antusias untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu

dorongan yang ditimbulkan oleh seseorang, baik internal maupun eksternal, untuk melakukan pekerjaan dengan sadar dan antusias guna mencapai suatu tujuan atau kebutuhan tertentu.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode literatur review. Metode literatur review adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan dari beberapa sumber atau

topik yang terkait dengan judul yang peneliti gunakan . Jurnal yang terdapat dalam penelitian ini di dapatkan dari website <https://scholar.google.com/><sup>1</sup>, <https://sinta.kemdikbud.go.id/><sup>2</sup>, <https://techniumscience.com/><sup>3</sup>. Peneliti menggunakan kata kunci budaya organisasi, motivasi, dan employee performance. Didapat 15 jurnal dengan dua bahasa, yakni bahasa indonesia dan bahasa inggris.

Tabel.1. *Literatur review*

No	Penulis	Judul	Metode	Prosedur Penilaian	Hasil
1	Herudini Subariyanti	Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan	kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.	Kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya.
2	Dewi Sandy Trang	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Budaya terlahir dari pemimpinnya dan pemimpin mencerminkan budaya organisasinya. Ibarat dua sisi mata uang dalam satu koin.

3	Ida Ayu Indah Giantari, Gede Riana	Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan klumpu bali resort sanur	Kuantitatif	Dalam rangka meningkatkan budaya organisasi dengan cara memperhatikan kembali kondisi para karyawan dalam perusahaan agar karyawan tidak merasa sendiri ketika menghadapi suatu masalah dalam perusahaan. Adapun caranya yaitu dengan cara memberikan solusi atau bantuan kepada karyawan tentang permasalahan yang dihadapi. Motivasi kerja lebih ditingkatkan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan caranya yaitu dengan melengkapi semua fasilitas yang ada di dalam perusahaan yang akhirnya karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendaknya memperhatikan kembali kondisi karyawan dalam pembuatan perencanaan kerja yang disusun karyawan agar lebih optimal agar nantinya tujuan perusahaan dapat tercapai	Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selanjutnya ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan.
---	---------------------------------------	--	-------------	---	---

4	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	kualitatif	Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (Explanatory research ) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (independent variable) yaitu variabel motivasi kerja, variabel kepemimpinan, dan variabel budaya organisasi; variabel antara (intervening variable) yaitu variabel kepuasan kerja karyawan; dan variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja perusahaan.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan.
5	Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	kualitatif	Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerjakaryawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan	(1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh

					secara signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Sindi larasati, Alini gilang	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Deskriptif dan kausal	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari need for achievement, need for affiliation dan need for power terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.	Motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.
7	Siti Rahmawati, Anne Hermayanti	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle	Kuantitatif	Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur	Penelitian ini menunjukkan bahwa Divisi Noodle perusahaan di Bandung menerapkan budaya kerja yang sangat baik dan komitmen karyawan. Budaya kerja yang dilandasi oleh keunggulan, kedisiplinan, integritas, inovatif, dan rasa hormat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sedangkan persatuan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan
8	Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Kuantitatif	untuk mengetahui, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu : Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif; dan Stabil



9	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Asosiatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja
10	Wan Dedi Wahyudi1, Zulaspan Tupti	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	deskriptif kuantitatif	untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Zainul Arifin Noor	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	kuantitatif	untuk menguji dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan.	Hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang diajukan 7, ada hipotesis yang signifikan 6 atau diterima dan ada hipotesis ditolak 1
12	Purwadi, Dio Caisar Darma, Widya Febrianti, Dedy Mirwansyah	Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance	kuantitatif	untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
13	Megalia Riane Kaseger, Itje Pangkey, Abdul	The Effect of Work Culture and Work Motivation on Employee Performance at	kuantitatif	Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif

	Rahman Dilapanga	Manado State University		terhadap kinerja karyawan di Unima.	dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unima, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unima, (3) budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan di Unima.
14	H.Teman Koesmono	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur	kualitatif	untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur
15	Ainanur, Satria Tirtayasa	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	kuantitatif	untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV	menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV

## PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam penelitian Herudini Subariyanti (2017), tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. Hasilnya menunjukkan Kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan, Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya.

Pada penelitian Dewi Sandy Trang (2013), tentang Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan budaya terlahir dari pemimpinnya dan pemimpin mencerminkan budaya organisasinya. Ibarat dua sisi mata uang dalam satu koin.

Ida Ayu Indah Giantari, Gede Riana (20217), tentang Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan klumpu bali resort sanur. Hasilnya menunjukkan Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.Selanjutnya ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan.

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008), tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Hasilnya penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas

atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan.

Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa (2017), tentang Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasilnya (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Sindi larasati, Alini gilang (2014), tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Hasilnya menunjukkan Motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekas.

Siti Rahmawati, Anne Hermayanti (2015), tentang Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle. Hasilnya menunjukkan Noodle perusahaan di Bandung menerapkan budaya kerja yang sangat baik dan komitmen karyawan. Budaya kerja yang dilandasi oleh keunggulan, kedisiplinan, integritas, inovatif, dan rasa hormat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sedangkan persatuan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017), tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasilnya menunjukkan penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu : Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif; dan Stabil.

Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018), tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

Wan Dedi Wahyudi<sup>1</sup>, Zulaspan Tupti (2019), tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya menunjukkan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Zainul Arifin Noor (2012), tentang Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan penelitian menunjukkan hipotesis yang diajukan 7, ada hipotesis yang signifikan 6 atau diterima dan ada hipotesis ditolak 1.

Purwadi, Dio Caisar Darma, Widya Febrianti, Dedy Mirwansyah (2020), tentang Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. Hasilnya menunjukkan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Megalia Riane Kaseger, Itje Pangkey, Abdul Rahman Dilapanga (2021), tentang The Effect of Work Culture and Work Motivation on Employee Performance at Manado State University. Hasilnya menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unima, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unima, (3) budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan di Unima.

H.Teman Koesmono (2005), tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Hasilnya menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Ainanur, Satria Tirtayasa(2008), tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi guna peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan meningkat.

### Saran

Diharapkan seluruh karyawan memahami budaya organisasi sehingga tercipta rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara manajer dan karyawan yang terlibat di dalamnya. Diharapkan bagi Manajer untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan insentif atau penghargaan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Meningkatkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Subariyanti, H. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*. Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 1(2), 224-232.

Trang, D. S. (2013). *Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3).

Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap*

*motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(12), 6471-6498.

Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship), 10(2), 124-135.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9-15.

Larasati, S., & Gilang, A. (2014). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 5(3), 200-213.

<https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>

Hermayanti, A., & Rahmawati, S. (2015). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 6(2), 149-162.

<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i2.12245>

Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan*. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 25-34.

<https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9-25.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31-44.  
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3363>

<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2234>

Noor, Z. A. (2012). *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16(4), 473-486.  
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.123>

Purwadi; Darma, Dio Caisar; Febrianti, Widya; Mirwansyah, Dedy. (2020). *Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance*. Technium Soc. Sci. J., 6, 116.  
<https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>

Kaseger, M. R., Pangkey, I., & Dilapanga, A. R. (2021). *The Effect of Work Culture and Work Motivation on Employee Performance at Manado State University*. Technium Soc. Sci. J., 21, 167.  
<https://doi.org/10.47577/tssj.v21i1.3869>

Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 7(2), 171-188.  
<https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1-14.