
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. JAYA ABADI BERSAMA**

**Hj. M A Hamda Roni¹
Enka Riyani²**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun
Jl. Soekarno Hatta No 448 Bandung

Email : hamdaroni@yahoo.com
Email : enkariy@gmail.com

ABSTRAK

Untuk berjalannya kegiatan perusahaan secara produktif dan efisien salah satu masalah yang akan tetap menjadi perhatian adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang produktif untuk kepentingan pembangunan dan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik bisa dipengaruhi dari beberapa faktor misalnya motivasi dan budaya yang berjalan di perusahaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah para Karyawan CV. Jaya Abadi Bersama, melibatkan seluruh karyawan sebanyak 30 orang responden. Hasil

penelitian dan pembahasan menunjukkan : Budaya organisasi dinilai baik oleh responden dengan skor rata-rata 3,65 , berada pada skala skor rata-rata 3,40 – 4,19 Motivasi kerja dinilai baik oleh responden dengan skor rata-rata 3,66 , berada pada skala skor rata-rata 3,40 – 4,19. Kinerja karyawan dinilai baik oleh responden dengan skor rata-rata 3,66 , berada pada skala skor rata-rata 3,40 – 4,19. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68,2 % dan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Kata kunci: Budaya Organisasi , Motivasi Kerja , dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Elemen penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai aset dari sebuah perusahaan bukan lagi pegawai yang menjalankan usaha dari seorang pengusaha. Pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bidang usaha sangat diperlukan, maka setiap perusahaan dituntut untuk menggerakkan serta menjadikan sumberdaya yang dimilikinya seoptimal mungkin agar mendapat hasil yang seefektif mungkin. Maka itu perlu ditekankan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus mendapat perhatian khusus.

Salah satu masalah yang akan tetap menjadi perhatian adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang relatif melimpah dan potensial menjadi manusia yang produktif untuk kepentingan pembangunan, terlebih dalam memasuki era globalisasi hal tersebut diperlukan agar sumber daya manusia yang cukup besar tidak akan menjadi beban nasional, bahkan sebaliknya dapat dikembangkan, menjadi modal dasar bagi proses pembangunan yang sedang berjalan saat ini. Sehingga segera tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan mengambil bagian yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa nilai akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Membahas tentang kinerja, tidak akan lepas dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada perusahaan manufaktur seperti CV. Jaya Abadi Bersama yang bergerak dibidang pengolahan bahan kimia untuk bahan baku Textile, Cementing dan Oil driling, pengolahannya memerlukan kecermatan.

CV. Jaya Abadi Bersama berdiri sejak 2012 dengan visi menawarkan nilai dan solusi berkaitan tentang pengolahan tekstil,semen, pengeboran minyak, proses industri yang menggunakan pengembangan teknologi modern dan produk ekologis

yang diterima, dan misinya untuk diakui sebagai pemasok pilihan produk khusus untuk pengolahan tekstil, semen dan pengeboran minyak.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga pengusaha harus menjaga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja karyawan pada perusahaan dapat terlihat dari target pencapaian perusahaan selama tiga tahun ini.

Tabel 1
Tingkat Realisasi Jenis Textile dan Target Pencapaian Perusahaan TEXTILE SIZING ('000) TONES

TAHUN	2014	2015	2016
TARGET	219	223	232
REALISASI	228	215	222
SELISIH	9	-8	-10

Sumber : Bag. Pemasaran CV. Jaya Abadi Bersama

TEXTILE AUXILIARIES ('000) TONES

TAHUN	2014	2015	2016
TARGET	338	342	346
REALISASI	332	354	341
SELISIH	-6	12	-5

Sumber : Bag. Pemasaran CV. Jaya Abadi Bersama

Pada tabel di atas menyatakan tingkat target dan realisasi dari tahun 2014 - 2016, mengalami fluktuatif dan cenderung tidak mencapai target. Hal tersebut diduga karena budaya organisasi yang kurang kondusif yang dapat menghambat proses penyelesaian tugas pekerjaan seperti:

1. Peraturan yang dibuat di perusahaan masih belum jelas, tidak dibuatkan standar baku khusus sehingga banyak karyawan yang mengabaikan peraturan perusahaan.
2. Tidak adanya perhatian dari manajemen yang berkaitan dengan *Reward* atau *Punishment* yang menjadi budaya perusahaan.
3. Kurang memiliki rasa inisiatif individualnya, dalam setiap pekerjaan yang hendak dilakukan selalu menunggu untuk disuruh oleh atasannya

4. Kerjasama antar tim yang belum kompak, terlihat dari ketika menerima pekerjaan maupun tugas cenderung menyelesaikan secara tertutup dan masing masing dikerjakan secara individual dan interaksi antar pekerja yang kurang harmonis.
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tidak adanya dorongan untuk memperbaiki pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi tidak sesuai target yang diharapkan dan menghambat terhadap hasil kerja karyawan.
6. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan seperti menunda pekerjaan dan mengabaikan instruksi dari atasan.

Selain dari budaya organisasi yang belum kondusif, kurangnya motivasi dalam bekerja menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan CV. Jaya Abadi Bersama yang belum optimal. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan targetnya masih kurang terlihat dari daftar atau tingkat kehadiran dan waktu penyelesaian tugas, orientasi dalam bekerjapun karena kebutuhan semata, insentif yang di dapatkan belum sesuai dengan yang diinginkan, kurangnya pengembangan baik dalam karir dan ilmu pengetahuan untuk karyawannya, sehingga rasa jenuh karena pekerjaan rutin pun timbul dan menghasilkan performa karyawan menjadi kurang baik, tujuan organisasi pun berjalan lamban dan target yang harusnya tercapai pada realisasinya mengalami jumlah turun naik. Masalah ini menjadikan bertambah rumit manakala suatu ketika kinerja karyawan hanya statis bahkan cenderung mengalami kemerosotan yang akan menyebabkan kegagalan perusahaan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Motivasi merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya karena sebagai pendorong atau gairah bagi seorang karyawan dalam bekerja. Berbagai usaha mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dalam memenuhinya seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan perilaku apa yang menjadi dasarnya. Seperti yang di tuturkan oleh Heidjarachman dan Husman (2002), dalam jurnal yang disusun oleh Anak Agung, I Gde, dan I Wayan (Vol. 6, No 2 Agustus 2012) motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari

keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi mempunyai peranan penting yang menyangkut unsur langsung manusia dalam organisasi, karena motivasi yang tepat akan mampu menjalankan dan mengembangkan organisasi. Untuk mencapai visi dan mencapai dilaksanakannya misi, CV. Jaya Abadi Bersama berupaya mempersiapkan SDM yang berkualitas dan tentunya memerlukan perhatian dan upaya perusahaan untuk mewujudkannya. Upaya perusahaan untuk mewujudkannya dapat dengan membangun budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan sesuai kebutuhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya yang berasal dari bahasa Sanskerta yaitu “buddhayah, merupakan wujud jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal yang memiliki kaitan dengan budi, serta akal manusia. Sedangkan Organisasi menurut Robbins (2011:515) “organisasi sebagai kesatuan sosial, yaitu terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain”.

“Budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain” (Robbins dan Judge, 2011:520). Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia, makin kuat budaya perusahaan makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Edy Sutrisno (2016: 2), mendefinisikan “budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakatis dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya”. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan).

Robbins & Coulter (2010: 63) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai- nilai dan praktik- praktik yang dianut bersama (shared) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar- benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa :

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi berasal dari kata motif dapat diartikan sebagai *Driving Force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Hamzah B. Uno (2008:3). Definisi yang sederhana dari kata “motivasi” mungkin “membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik”. Menurut Hasibuan (2012:191), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Menurut Sondang P.Siagian (2008:138),

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

untuk berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti memasukkan, menjalankan, melaksanakan suatu tanggung jawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Berikut adapun beberapa definisi tentang kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah Menurut Gatot Subrata (2009:38), “ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode verifikatif. Penelitian deskriptif ini merupakan penelitian untuk menjawab pertanyaan dari subjek penelitian, yang meliputi pendapat dari individu, organisasi, dan keadaan yang terjadi. Data tersebut di kumpulkan melalui wawancara, kuisioner dan observasi. Dan metode penelitian verifikatif adalah metode penelitian untuk mencari hubungan kausal di antara variabel sampai dengan pengujian hipotesis

PEMBAHASAN

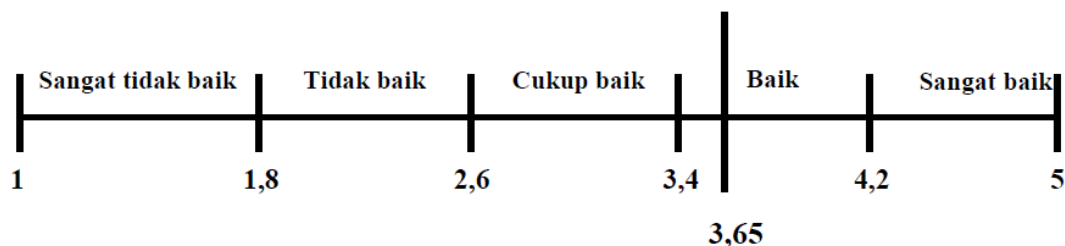
Tabel 2
Rekapitulasi Skor Rata-rata Dimensi Budaya Organisasi

No.	Dimensi	Skor Rata-rata	Presentase %	Kategori
1	Dukungan Manajemen	3,59	14,02	Baik
2	Inisiatif Individual	3,67	14,33	Baik

3	Toleransi dalam berbagai kesalahan	3,67	14,33	Baik
4	Orientasi pada tim	3,60	14,07	Baik
5	Perhatian pada rincian	3,67	14,33	Baik
6	Inovasi dan pengambilan resiko	3,67	14,33	Baik
7	Keagresifan	3,73	14,59	Baik
Total		25,59	100	
Rata-rata		3.65		

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari seluruh dimensi pada variabel budaya organisasi (X_1) adalah sebesar 3,65. Skala kategori ditampilkan dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1
Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi

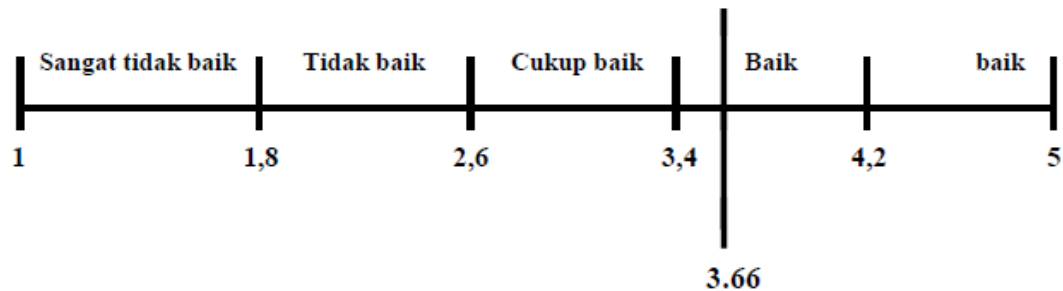
Berdasarkan pada garis kontinum pada gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel budaya organisasi termasuk kategori baik. Hal itu berarti budaya organisasi yang ada di CV. Jaya Abadi Bersama termasuk dalam kategori baik.

Tabel 3
Rekapitulasi Skor Rata-rata Dimensi Motivasi

No.	Dimensi	Skor Rata- rata	Presentase %	Kategori
1	Kebutuhan berprestasi	3,57	16,25	Baik
2	Kebutuhan fisik	3,68	16,78	Baik
3	Kebutuhan rasa aman	3,80	17,31	Baik
4	Desain pekerjaan	3,63	16,55	Baik
5	Keadilan	3,67	16,70	Baik
6	Pengakuan	3,60	16,40	Baik
Total		21,95	100	
Rata-rata		3.66		

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari seluruh dimensi pada variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 3,66. Skala kategori ditampilkan dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar 2 :



Gambar 2
Garis Kontinum Variabel Motivasi

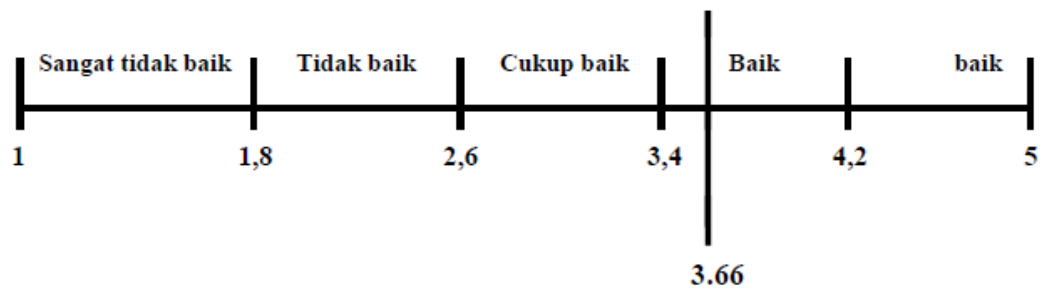
Berdasarkan pada garis kontinum pada gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel motivasi termasuk kategori baik. Hal itu berarti motivasi Kerja yang dimiliki karyawan CV. Jaya Abadi Bersama termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4
Rekapitulasi Skor Rata-rata Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Skor Rata- rata	Presentase %	Kategori
1	Kualitas	3,73	20,38	Baik
2	Kuantitas	3,65	19,93	Baik
3	Ketepatan Waktu	3,40	18,56	Baik
4	Kebutuhan akan supervise	3,77	20,56	Baik
5	Pengaruh hubunganpersonal	3,77	20,56	Baik
Total		18,31		
Rata-rata		3.66	100	

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari dimensi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3.66. Skala kategori ditampilkan dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3 :



Gambar 3
Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada garis kontinum pada gambar 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja termasuk kategori baik. Hal itu berarti kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

1 Budaya Organisasi

Pelaksanaan budaya organisasi di CV. Jaya Abadi Bersama, diukur melalui tujuh dimensi yaitu dukungan manajemen, inisiatif individual, toleransi dalam berbagai kesalahan, orientasi pada tim, perhatian pada rincian, inovasi dan pengambilan resiko, keagresifan. Secara keseluruhan nilai rata-rata variabel termasuk kategori baik. Hal itu berarti budaya organisasi karyawan di CV. Jaya Abadi Bersama termasuk dalam kategori baik. Namun lebih baik bila dikaji secara lebih mendalam terhadap nilai rata-rata skor yaitu 3,65. Presentase rata-rata skor dari masing-masing dimensi. Dari rekapitulasi rata-rata skor dari beberapa dimensi yang berada di bawah 3,65 adalah 3,59 untuk dimensi dukungan manajemen dan 3,60 untuk dimensi Orientasi pada tim, sehingga dimensi-dimensi tersebut yang perlu ditingkatkan, minimal sama dengan nilai skor rata-rata 3,65. Seperti dimensi dukungan manajemen skor rata-rata hanya 3,59 < rata-rata yang dijadikan target/acuan skor rata-rata yang minimal harus dicapai. Selain itu dimensi orientasi pada tim juga memiliki skor rata-rata 3,60 < 3,65, oleh karena itu dimensi ini juga perluditingkatkan. Sedangkan dimensi lain yang skor rata-ratanya > 3,65 minimal dipertahankan.

2 Motivasi Kerja

Pelaksanaan motivasi kerja di CV. Jaya Abadi Bersama, diukur melalui enam dimensi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, desain pekerjaan, keadilan, pengakuan. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan nilai rata-rata variabel motivasi kerja termasuk kategori baik Hal itu berarti motivasi kerja yang dimiliki karyawan di CV. Jaya Abadi Bersama termasuk dalam kategori baik. Namun lebih baik bila dikaji secara lebih mendalam terhadap nilai rata-rata skor yaitu 3,66. Presentase rata-rata skor dari masing-masing dimensi. Dari rekapitulasi rata-rata skor dari beberapa dimensi yang berada di bawah 3,66 adalah 3,57 untuk dimensi kebutuhan berprestasi, 3,60 untuk dimensi pengakuan, dan 3,63 untuk dimensi desain pekerjaan, sehingga dimensi-dimensi tersebut yang perlu ditingkatkan, minimal sama dengan nilai skor rata-rata 3,66. Seperti dimensi kebutuhan berprestasi skor rata-rata hanya $3,57 < \text{rata-rata yang dijadikan target/acuan skor rata-rata yang minimal}$ harus dicapai. Selain itu terdapat dua dimensi yang memiliki skor rata-rata $< 3,66$ adalah dimensi kebutuhan pengakuan berprestasi memiliki skor rata-rata $3,60 < 3,66$, dan dimensi desain pekerjaan memiliki skor rata-rata $3,63 < 3,66$ oleh karena itu dimensi ini juga perlu ditingkatkan. Sedangkan dimensi lain yang skor rata-ratanya $> 3,66$ minimal dipertahankan

3 Kinerja

Pelaksanaan kinerja di CV. Jaya Abadi Bersama, diukur melalui lima dimensi yaitu kuantitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kebutuhan akan supervise, pengaruh hubungan personal. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan nilai rata-rata variabel kinerja termasuk kategori baik. Hal itu berarti tingkat kinerja di CV. Jaya Abadi Bersama termasuk dalam kategori baik. Presentase rata-rata skor dari masing-masing dimensi. Berdasarkan rekapitulasi rata-rata skor dari beberapa dimensi yang berada di bawah 3,66 adalah 3,40 untuk dimensi ketepatan waktu 3,65 dan untuk dimensi kuantitas, sehingga dimensi-dimensi tersebut yang perlu ditingkatkan, minimal sama dengan nilai skor rata-rata 3,66. Seperti dimensi ketepatan waktu skor rata-rata hanya $3,40 < \text{rata-rata yang dijadikan target/acuan skor rata-rata yang}$

minimal harus dicapai. Selain itu terdapat dimensi yang memiliki skor rata-rata < 3,66 adalah dimensi kuantitas memiliki skor rata-rata 3,65 < 3,66, oleh karena itu dimensi ini juga perlu ditingkatkan. Sedangkan dimensi lain yang skor rata-ratanya > 3,66 minimal dipertahankan.

4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yakni $2,357 > 1,701$ dan nilai signifikansi $0,049 <$ taraf signifikansi sebesar $0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Abadi Bersama.

5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yakni $2,260 > 1,701$, dan nilai signifikansi $0,014 <$ taraf signifikansi sebesar $0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Abadi Bersama.

6 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda sebagaimana ditampilkan, didapat nilai *R-square* sebesar $0,682$. Hal itu berarti bahwa pengaruh dari variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $68,2\%$ sedangkan pengaruh lainnya sebesar $31,8\%$ adalah dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $4,268 > 3,35$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Deskripsi mengenai pelaksanaan budaya organisasi di CV. Jaya Abdi Bersama termasuk dalam kategori baik, hal tersebut dapat dibuktikan bahwa nilai skor rata-rata variabel budaya organisasi sebesar $3,65$. Budaya organisasi yang dijalankan

masuk kategori baik karena untuk beberapa hal budaya yang berjalan di perusahaan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan dan atasan.

2. Deskripsi mengenai pelaksanaan Motivasi Kerja di CV. Jaya Abadi Bersama termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,66. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan di CV. Jaya Abadi Bersama masuk kategori baik karena pendekatan motivasi yang sesuai, metode yang memberikan hasil akurat, sasaran yang bermanfaat untuk perbaikan, dan evaluator yang memenuhi syarat.
3. Gambaran mengenai tingkat kinerja karyawan di CV. Jaya Abadi Bersama termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,66. Tingkat kinerja karyawan di CV. Jaya Abadi Bersama masuk kategori baik karena para karyawan memiliki pengetahuan kerja yang mumpuni dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan analisis regresi linier berganda sebagaimana ditampilkan, didapat nilai *R-square* sebesar 0,682 yang berarti bahwa pengaruh dari variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan adalah sebesar 68,2 % sedangkan pengaruh lainnya sebesar 31,8 % adalah dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $4.282 > 3.35$. Secara parsial, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan uji t dimana, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yakni $2.357 > 1.701$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yakni $0,029 < 0,05$. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yakni $2.260 > 1.701$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yakni $0.014 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6 (2), 173-184
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Salidi Samsudin, M.M.M.Pd 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/* Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2009. *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

Riwayat Hidup:

Hj. M A Hamda Roni, Dra., M.Si. Pendidikan Terakhir S2, Sekarang menjadi Dosen Program Studi Manajemen di STIE Indonesia Membangun (INABA).
Enka Riyani, SE., merupakan alumni mahasiswa STIE INABA.