



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KSP KARYA HARTA JAYA**

Rahadiyan¹, Ida Bagus Alit Ksama Putra², Kunto Ajibroto³, Leni Herfiyanti⁴, Putri
Dwi Novrina⁵, I Putu Ajie Windu Kertayoga⁶

¹rahadiyan@universitaspertamina.ac.id ²idabagusalit94@gmail.com ³kunto.ajibroto@poljan.ac.id

⁴leniherfiyanti@gmail.com ⁵pdnovrina13@gmail.com ⁶ajiewindu@polinela.ac.id

^{1,2}Universitas Pertamina, ⁴Politeknik Al Islam Bandung, ³Politeknik Pajajaran ICB Bandung, ⁵STIE Pembangunan
Tanjungpinang, ⁶Politeknik Negeri Lampung

Abstrak

kinerja karyawan, (2) etos kerja terhadap kinerja karyawan, (3) insentif terhadap kinerja karyawan, (4) pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Malaka Bandung dan objek penelitian adalah etos kerja, insentif, pengembangan karir serta kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada KSP Karya Harta Jaya berjumlah 35 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja, insentif dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of: (1) organizational culture and motivation on employee performance, (2) organizational culture on employee performance, (3) motivation on employee performance. The research design used in this research is causal quantitative research. In this study, the research subjects were employees who worked at KSP Karya Harta Jaya and the objects of research were organizational culture, motivation and employee performance. The population taken in this study is all employees who work at KSP Karya Harta Jaya which amounts to 25 employees. Data were collected by interviews, document recording and questionnaire methods, then analyzed by multiple regression analysis. The results showed that: (1) organizational culture and motivation have a significant effect on employee performance, (2) organizational culture has a significant effect on employee performance, (3) motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Organization Culture, Motivation, Employee Performance.

Corresponding Author : idabagusalit94@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era global seperti sekarang ini, semua organisasi dihadapkan pada persaingan dan tantangan yang sangat ketat, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal tantangan yang dihadapi adalah tuntutan perubahan dan peningkatan kualitas kinerja organisasi. Sedangkan secara eksternal tantangan tersebut berupa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peningkatan tuntutan pelanggan. Untuk tetap eksis dalam persaingan tersebut sudah barang tentu diperlukan kemampuan internal organisasi (*capability internal*) yang *built-in flexible*, terutama sumber daya manusia yang kompeten yang dibarengi dengan motivasi pegawainya. Kinerja individu yang tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi. Seperti dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:13), bahwa kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat, dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga akan membaik.

Pada tahun 2021 terdapat 5.258 koperasi di Bali, pada tahun 2021 koperasi aktif 3.625 dan koperasi tidak aktif 1.633 koperasi data tersebut di dapatkan dari Dinas Koperasi dan UKM provinsi Bali. Walaupun banyak yang berupa papan nama, selebihnya mati suri dan hanya sedikit yang betul-betul bergerak untuk kepentingan anggota dan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian hampir dua tahun terakhir ada upaya-upaya lebih serius “menggarap” koperasi dengan kemasn kabupaten 1 Arifial Vhaniago, mengenai jenis koperasi di Indonesia, (Bandung: Angkasa, 1982) koperasi dan kemudian provinsi koperasi, sehingga ada perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan yang semakin baik untuk meningkatkan peran koperasi dalam

perekonomian nasional khususnya agar lebih berarti dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Di lihat dari hasil observasi awal KSP Karya Harta Jaya ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi, yang dimana budaya yang ada pada KSP Karya Harta Jaya belum memuaskan seperti masyarakat desa baktiseraga rasakan, serta budaya itu sudah lama ada dan tidak mau melakukan pembenahaan demi melayan masyarakat, hal ini diduga yang dimana peneliti melakukan wawancara terhadap warga yang tinggal didesa baktiseraga. Wawancara yang pertama dilakukan oleh ibu komang, ibu ayu mengatakan disaat dia mengurus surat pembanyaran kredit yang berada pada KSP Karya Harta Jaya jam 08.00 wita yang dimana ibu komang dateng lebih pagi agar cepat terurusin suratnya, tapi yang terjadi staf pelayanan koperasi juga belum dateng semua, hanya saja seberapa yang hadir karyawan.

Wawancara kedua kepada bapak ketut ardi mengatakan bahwa disaat dia mengurus pencairan dana pinjaman untuk keperluan anaknya sekolah, hal hasil suratnya lama jadinya, dan bapak ketut ardi ini mengatakan surat baru jadi kisaran tiga jam, hal ini yang dirasa bapak ardi kurang ke agresifan dari pihak karyawan koperasi. Robbins (2002:265) mendeskripsikan bagaimana nilai/karakteristik dari budaya organisasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut, jika budaya organisasi sebagai suatu variabel, maka anggota organisasi membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan nilai/karakteristik budaya organisasi. Organisasi dibentuk untuk memenuhi kebutuhan nggotanya, setiap organisasi mempunyai tujuan organisasi yang berbeda beda Wirawan (2007:5).

Kinerja karyawan koperasi mengalami penurunan diduga selain karena rendahnya budaya organisasi juga karena motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Direktur

**Rahadiyan¹, Ida Bagus Alit Ksama Putra², Kunto Ajibroto³, Leni Herfiyanti⁴,
Putri Dwi Novrina⁵, I Putu Ajie Windu Kertayoga⁶**

utama, bagian umum serta tujuh (7) orang karyawan yang berada pada KSP Karya Harta Jaya, menyatakan bahwa mereka tidak termotivasi dalam bekerja. Menurut kepala koperasi, yang pertama karyawan didalam melakukan pekerjaannya masih tidak bertanggung jawab, dimana didalam melakukan tugas masih saja karyawan melakukan kesalahan, yang kedua didalam melakukan pekerjaan terkadang waktu yang diberikan karyawan menyelesaikan tugasnya melebihi waktu yang diberikan atasan.

Realita dilapangan memang menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih rendah, hal tersebut akan membuat banyak karyawan yang cenderung tidak memiliki motivasi atau rendahnya motivasi didalam bekerja maupun melakukan tugas yang diberikan untuk seseorang karyawan itu sendiri. Selain melakukan wawancara bersama karyawan KSP Karya Harta Jaya, yang dimana peneliti berwawancara dengan bapak Putu Merdek beliau mengatakan bahwa ditempat dimana dia bekerja terkadang tidak mendapatkan tunjangan hari raya, dan ibu Menter mengatakan bahwa mereka tidak termotivasi bekerja dikarenakan kompensasi yang diberikan tidak memuaskan dan terkadang apanya diberikan tugas oleh atasan melibihin kemampuan ibu ari Menter.

Rendahnya motivasi karyawan dikarenakan sistem pemberian kompensasi tidak dihargai dan diberikan berdasarkan kinerja/prestasi, melainkan berdasarkan pangkat atau golongan. Seharusnya kompensasi diberikan berdasarkan kinerja, bukan golongan. Padahal menurut Willy (2001:6), bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi pasti mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Teori ini didukung dengan hasil penelitian empirik dari Winanti (2010), mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi internal, sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi. Berdasarkan uraian pada latar

belakang penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan KSP Karya Harta Jaya.

KAJIAN TEORITIS

Berbagai teori manajemen moderen menekankan pentingnya perilaku pelaku manajerial dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku tersebut sebagian besar di pengaruhi oleh budaya organisasi. Baik atau buruknya layanan manajerial di tentukan oleh perilaku pelaku manajerial. Budaya organisasi memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi Wirawan, (2007: 15).

Menurut Slocum dalam West (2000:45) budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang di anggap sudah selayaknya di anut dan di manifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi, kata budaya (*Culture*) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau di siplin ilmu Antropologi ; yang oleh Killman. *et. Al* dalam Nimran (2004 : 134) di artikan sebagai. Falsafah, ideologi, nila-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Kini konsep tersebut telah pula mendapat tempat dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah dikedua bidang itu dengan memakai istilah budaya organisasi

Menurut Robbins (2002:282) semua organsasi mempuyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar - standar perilaku yang dapat di terima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organiasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya Gibson (1997:372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai,

**Rahadiyan¹, Ida Bagus Alit Ksama Putra², Kunto Ajibroto³, Leni Herfiyanti⁴,
Putri Dwi Novrina⁵, I Putu Ajie Windu Kertayoga⁶**

keyakinan, dan norma yang ada disetiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh dimensi utama menurut Robbins dalam Toto (2012:53) yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi: a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko merupakan sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. b. Perhatian pada hal-hal rinci merupakan sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. c. Orientasi hasil merupakan sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. d. Orientasi manusia merupakan sejauh mana keputusan - keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi. e. Orientasi tim merupakan sejauh mana kegiatan - kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu. f. Keagresifan merupakan sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

Motivasi yang dimana membahas tentang agar seseorang mampu semangat kerja serta mau bekerja untuk diri sendirinya dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan suatu organisasi yang diinginkan. Mangkunegara (2014:68) mengatakan bahwa motivasi dapat di artikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Menurut Baba (2015) motivasi merupakan dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan orang untuk mengeluarkan usaha demi tercapainya performa terbaik. Pendapat lain datang dari Menurut Ogunleye (2016) Motivasi merupakan di dasarkan pada pencapaian kesuksesan dan pencapaian

aspirasi dalam hidup pekerja. Lain dari pada itu, Singh (2011) motivasi merupakan motivasi bersifat subjektif dan dorongan psikologis internal, memungkinkan individu untuk mengejar pekerjaan yang mereka rasakan berharga dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka. Menurut McClelland (1996:105) seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut McClelland, yakni kebutuhan untuk, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Ketiga kebutuhan initerbukti merupakan unsure-unsure yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja.

Adapun indikator yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan teorimotivasi dari McClelland dalam Listio (2010) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator motivasi yaitu (1) dimensi kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yang terdiri dari lima indikator yakni (a) berorientasi pada tujuan, (b) menyukai pekerjaan yang menantang, (c) bertanggung jawab, (d) berani mengambil resiko, (e) kreatif dan inovatif. (2) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yang terdiri dari tiga indikator yakni (a) mampu menjadi teladan bagi orang lain, (b) selalu ingin pendapatnya di dengar, (c) suka mempengaruhi orang lain. (3) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) yang terdiri dari dua indikator yakni (a) suka bekerja sama, (b) demokratis.

Mangkunegara (2007:69) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Pendapat lain datang dari Robbins (1996:13) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi individu. Pengertian kinerja menurut Bernardin dan Russell (2003:239) adalah

pencatatan *outcome* yang di hasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Menurut Bernardin and Russell (2003: 140) menyatakan kinerja merupakan pencatatan Outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerja secara khusus selama periode waktu tertentu, pendapat lain dating juga dari Bernardin and Bowin (2003:140) kinerja merupakan penyelesaian tugas - tugas yang di tangani oleh seorang pekerja atau manajer dan outcome yang di hasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu, Bagia (2015: 147) mengatakan kinerja merupakan catatan outcome yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu. Menurut Wirawan (2009:80) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu (1) dimensi hasil kerja individu yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) kuantitas hasil kerja, (b) kualitas hasil kerja, dan (c) efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) dimensi perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) disiplin kerja, (b) inisiatif, dan (c) ketelitian. (3) dimensi sikap kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) kepemimpinan, (b) kejujuran, dan (c) kreativitas.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dipenelitian ini merupakan desain penelitian kausal. meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal adalah penelitian yang mempunyai tujuan utama untuk hubungan antara variabel yang memengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi Sugiyono (2010). Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari 1. merumuskan masalah 2.

mengkaji teori 3. merumuskan hipotesis 4. mengumpulkan data 5. mengolah data dan 6. menarik kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada KSP Karya Harta Jaya dan objek penelitian adalah budaya organisasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Menurut Nazir (2011:282) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan populasinya dapat diketahui atau dapat ditentukan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KSP Karya Harta Jaya sebanyak 25 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi linear berganda digunakan untuk memproyeksikan dan mencari pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*.

Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya.

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{x_1x_2} = 0$; budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan

Rahadiyan¹, Ida Bagus Alit Ksama Putra², Kunto Ajibroto³, Leni Herfiyanti⁴,
Putri Dwi Novrina⁵, I Putu Ajie Windu Kertayoga⁶

terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \rho_{X_1 X_2} \neq 0$; budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan

Hasil pengujian pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap KJinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765.483	2	382.741	31.359	.000 ^a
	Residual	268.517	22	12.205		
	Total	1034.000	24			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hipotesis pertama adalah Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Fhitung yaitu sebesar 31.359 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena probabilitas $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak H_0 yang artinya bahwa ada pengaruh simultan dari budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi dan motivasi menunjukkan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya. Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. yang dimana akan mempengaruhi suatu kinerjanya. Karyawan secara konstan dikelilingin oleh budaya organisasi. Budaya organisasi membentuk latar belakang yang berkaitan dengan lingkungan, kondisi kerja, prilaku, sikap, serta persepsi karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Kotter dan Heskett dalam Diah (2014) budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari pada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan dan lain-

lainnya. Budaya organisasi dan pemberian motivasi yang baik dan secara optimal diterapkan pada sebuah organisasi tentunya akan memberikan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Karena budaya organisasi merupakan pedoman yang harus dipegang bagi setiap anggota organisasi dalam menentukan sikap.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{X_1} = 0$; budaya oraganisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \rho_{X_1} \neq 0$; budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Budaya Organisasi terhadap KJinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.452	2.590		2.491	.021
	X1	.976	.258	.538	3.786	.001
	X2	.346	.120	.409	2.876	.009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 3.786 untuk varibel budaya organisasi dengan nilai *p-value* sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak H_0 yang artinya bahwa ada pengaruh dari budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara teoritis ada hubungan yang erat antara budaya organisasi dengan kinerja yang di jelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat

**Rahadiyan¹, Ida Bagus Alit Ksama Putra², Kunto Ajibroto³, Leni Herfiyanti⁴,
Putri Dwi Novrina⁵, I Putu Ajie Windu Kertayoga⁶**

dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi tersebut Djokosantoso (2003). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai - nilai organisasi akan menjadikan nilai - nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Di dukung dengan SDM yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing - masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{x_1} = 0$; motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \rho_{x_1} \neq 0$; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.452	2.590		2.491	.021
X1	.976	.258	.538	3.786	.001
X2	.346	.120	.409	2.876	.009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 2.876 untuk variabel motivasi dengan nilai *p-value* sebesar 0,009 <alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak H_0 yang artinya bahwa

ada pengaruh dari motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan teori McClelland dalam Mangkunegara (2006:68) berpendapat bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3.786 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Artinya, jika semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan pada KSP Karya Harta Jaya dan sesuai dengan tuntunan pekerjaan maka kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 2.876 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada KSP Karya Harta Jaya dan sesuai dengan tuntunan pekerjaan maka kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya semakin meningkat. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Harta Jaya yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 31.359, dengan probabilitas sebesar 0,000. Artinya, budaya organisasi dan motivasi kerja dalam sebuah organisasi diperlukan, dimana semakin tinggi budaya organisasi dan ketaatan kehadiran seseorang maka semakin berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasinya.

Daftar Pustaka

Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

**Rahadiyan¹, Ida Bagus Alit Ksama Putra², Kunto Ajibroto³, Leni Herfiyanti⁴,
Putri Dwi Novrina⁵, I Putu Ajie Windu Kertayoga⁶**

- Arifin, Moch. *The Influence Of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura Papua. Hasil Jurnal Internasional IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)e-ISSN: 2278-487x. Volume 7, Issue 5(jan.-feb. 2013), PP 01-07 www.iosrjournals.org Page* (Universitas Cendrawasih)
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2003. *Strategic Human Resource Management A Guide to Action*. Kogan Page Limited. London.
- Casio, Wayne F. 1996. *Applied Psychology In Personnel Management*. Fourth Edition. Mosby New York.
- Djokosantoso, M 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Donald R. Cooper & Pamela S. Schindler, 2006, *"Business Research Methods"*, 9th edition McGraw-Hill International Edition.
- Falih Suaedi. 2005. Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi Strategis terhadap Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur. ISSN 0216-2407 Vol. 18 / No. 1 / Published : 2005-01
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J.L., Ivanhovich J.M., Donnelly, J.L., 1997. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Ardiani, Edisi kedelapan, Jilid II Binarupa Insani.
- Goleman, G. 1998. *Working With Emotional Intelligence*. New York. Batam

**Rahadiyan¹, Ida Bagus Alit Ksama Putra² , Kunto Ajibroto³, Leni Herfiyanti ⁴,
Putri Dwi Novrina⁵, I Putu Ajie Windu Kertayoga⁶**