Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business
FEBI Universitas Al-Amien Prenduan
Vol. 5 No.1 pp. 1-16

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARUDAM SEJAHTERA DI PAMEKASAN

Runik Puji Rahayu[1] (runik84@gmail.com), Moh.Herman Djaja[2] (hermandjajaunira@gmail.com)
[1,2]Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Madura

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengamati dampak dari pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menjadi persoalan penting di sejumlah organisasi. Penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data penelitian serta mencatat data seperti adanya, menganalisis dan menjelaskan data tersebut. Penelitian berlangsung di PT. Arudam Sejahtera Pamekasan dengan mengambil populasi pada karyawan secara menyeluruh. Hal ini didasarkan pada jumlah seluruh karyawan yang hanya mencapai 105 orang. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak dan besarnya sampel yang diambil berjumlah 82 responden. Tujuan dari peneltian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arudam Sejahtera Pamekasan secara parsial. Serta untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan dan secara parsial.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT:

This study was conducted to observe the impact of the influence of organizational culture and work motivation on employee performance which is an important issue in a number of organizations. This research is an explanatory study, where researchers make observations in collecting research data and recording data as it is, analyzing and explaining the data. The research took place at PT. Arudam Sejahtera Pamekasan by taking the population on employees as a whole. This is based on the total number of employees which only reaches 105 people. So that the sampling in this study was carried out randomly and the size of the sample taken amounted to 82 respondents. The purpose of this study is to determine the significant influence of organizational culture and motivation on employee performance at PT. Arudam Sejahtera Pamekasan partially. And to know organizational culture and motivation have a significant influence on employee performance. Overall, this study can be concluded that independent variables have a significant influence on employee performance simultaneously and partially.

***Keywords**: Organizational culture, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu insentif dan Motivasi Kerja[1].

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan ataskecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat Motivasi Kerjaseorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai[2].

Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan[3]. Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya Organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Budaya Organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain[4]. Dinyatakan juga bahwa, Budaya Organisasi adalah pola

---

[1] Almaududi, S., Syukri, M., dan Astuti, C. P. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi.* Jurnal J-MAS, ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI 10.33087/JMAS.V6i1.233.

[2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing.

[3] Gibson dan Ivaneevich (2003) *Organisas*i, Jakarta: Erlangga, Edisi Kelima.

[4] Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Prilaku Organisasi*, Terjemahan

tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa[5].

Motivasi Kerja merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi Kerja karyawan juga dapat mendorong meningkatnya produktivitas perusahaan. Produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh semangat kerja karyawayannya. Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan secara umum dapat berupa turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, dan adanya pemogokan yang dilakukan oleh karyawan[6].

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi Kerja seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi Kerja erat kaitannya dengan sikap serta perilaku seseorang.Berdasarkan uraian di atas, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja cenderung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan[7],[8]. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arudam Sejahtera Pamekasan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arudam Sejahtera Pamekasan yang dianalisis berupa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sedangkan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini

---

[5] Kadarisma, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.

[6] Abidin, N. (2010). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah*. In Masters thesis. Universitas Dian Nuswantoro.

[7] Bangun, Wilson. 2012. *Manajer Sumber Daya Manusia*. Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama.

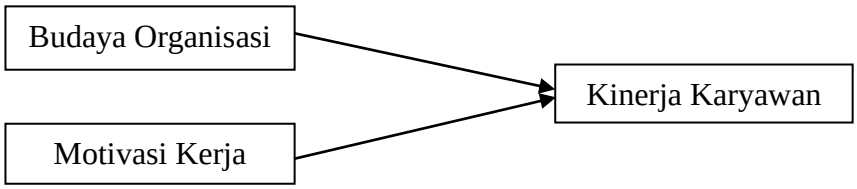
[8] Mangkunegara, 2010. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.

tergolong explanatory research dengan pendekatan kuantitatif[9],[10]. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Arudam Sejahtera di Kabupaten Pamekasan**.**

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arudam Sejahtera Pamekasan sebanyak 105 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi, menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, sehingga pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya sebuah metode dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Keseluruhan sampel dalam penelitian ini yaitu 82 responden pada PT. Arudam Sejahtera Pamekasan. Dalam penelitian pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Dalam mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diukur dengan skala Likert. Teknik analisis data penelitian ini diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arudam Sejahtera Pamekasan.

Model konseptual



LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak[11]. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya Organisasi merupakan suatu persepsi bersama yangdianut oleh semua

[9] Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program SPSS*, Semarang: BP Universitas Deponegoro, Edisi Ketiga.

[10] Gazali. (2019). *Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian*. International Research Association for Talent Development and Excellence. Vol.12, No.1, pp. 3537-3549.

[11] Lako, Andreas (2004), *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books, Cetakan Pertama.

anggota organisasi. Budaya Organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya Organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya Ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arudam Sejahtera Pamekasan.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjan baru. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Motivasi Kerja maka semakin baik Kinerja Karyawan[12],[13].

Motivasi Kerja diartikan sebagai dorongan jiwa dan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Meskipun dapat dikatakan bahwa motif merupakan daya penggerak, namun berarti orang dapat bertindak atau berperilaku, dan dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu agar seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan ingin terintegrasi dalam segala hal. usaha untuk kepuasan. Motivasi Kerja penting karena dapat menciptakan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal[14]. Motivasi Kerja sangat penting karena manajer mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya untuk bekerja dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang dapat dicapai[15],[16]. Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri seorang pegawai karena dijiwai, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan

---

[12] Hasibuan, Malayu S.P (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[13] David, Fred R. (2004) *Manajemen Strategi, Konsep*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.

[14] Mangkuprawira, Sjafri (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: IPB Press, Cetakan Kedua.

[15] Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

[16] Mathis dan Jackson (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Buku Dua.

ikhlas, riang dan semangat, sehingga hasil kegiatan yang dilakukannya memiliki hasil yang baik dan berkualitas[17],[18].

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arudam Sejahtera Pamekasan.

Jenis data

Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner[19].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

TABEL 1

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Nilai Korelasi *(pearson correlation)*	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Kesimpulan
1.	Budaya Organisasi (X_1)	X_1.1	0,532	0,000	Valid
		X_1.2	0,566	0,000	Valid
		X_1.3	0,540	0,000	Valid
		X_1.4	0,331	0,002	Valid
		X_1.5	0,634	0,000	Valid
		X_1.6	0,656	0,000	Valid
		X_1.7	0,474	0,000	Valid
		X_1.8	0,514	0,000	Valid
2.	Motivasi Kerja (X_2)	X_2.1	0,635	0,000	Valid
		X_2.2	0,621	0,000	Valid
		X_2.3	0,246	0,012	Valid
		X_2.4	0,266	0,007	Valid
		X_2.5	0,685	0,000	Valid
		X_2.6	0,644	0,000	Valid
		X_2.7	0,642	0,000	Valid
		X_2.8	0,571	0,000	Valid
		X_2.9	0,650	0,000	Valid
		X_2.10	0,560	0,000	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,692	0,000	Valid
		Y.2	0596	0,000	Valid
		Y.3	0,627	0,000	Valid
		Y.4	0,820	0,000	Valid
		Y.5	0,408	0,000	Valid

[17] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2007) *Evaluasi Kinerja SDM,* Bandung: PT Rafika Aditama, Cetakan Kedua.

[18] Harianja, Marihot Tua Effendi (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Grasindo.

[19] Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi.

		Y.6	0,693	0,000	Valid
		Y.7	0,663	0,000	Valid
		Y.8	0,683	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1 diketahui jika nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] kurang dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam variabel Budaya Organisasi (X_l), Motivasi Kerja(X_2), dan Kinerja Karyawan(Y) adalah valid. Berdasarkan nilai korelasi seluruh r hitung lebih dari r tabel (0,1638), maka dinyatakan seluruh item penyataan adalah valid.

TABEL 2

Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai r alpha table	Nilai r alpha hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	8	1,43	1,345	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	10	1,43	1,335	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	1,43	1,362	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diketahui variabel persepsi Budaya Organisasi(X_l), Motivasi Kerja(X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 1,43 maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan memiliki relabilitas tinggi atau dapat dipercaya**.**

TABEL 3

Uji Normalitas Metode Kolmogorov-smirnov

N		**82**
Normal Parameters[a.b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,35967293
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	.081
	Positive	0,097
Test Statistic		1,34
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,384

Berdasarkan tabel 3 diperoleh perhitungan dari Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh hasil 0,384 atau lebih besar dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa residual variabel berdistribusi normal.

TABEL 4

Uji linearitas

Variabel	Deviation from Linearity (Sig.)	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,338	Linier
Motivasi Kerja (X_2)	0,228	Linier

Berdasarkan hasil tabel 3 variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki hasil deviation from linearity sebesar 0,338 atau lebih besar dari 0,05. maka dapat di simpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kinerja Karyawan(Y). Variabel Motivasi Kerja(X2) memiliki hasil *deviation from linearity* sebesar 0,228 atau lebih besar dari 0,05. maka dapat di simpulkan bahwa memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kinerja Karyawan(Y).

TABEL 5

Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,436	2,352	Tidak terjadi Multikolonieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0,439	2,346	Tidak terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Multikolonieritas variabel Budaya Organisasi (X_l) dan Motivasi Kerja(X_2) memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 dan lebih dari 1.

TABEL 6

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Coefficients				
Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	12,350	3,323		-3,568	0,001
TOTAL X_1	0,483	0,231	0,322	4,343	0,000
TOTAL X_2	0,395	0,095	0,361	4,231	0,000
a konstanta			12,350		
Nilai Koefisien Determinasi ($R^{2)}$			0,662		
F_{hitung}			66,5		
Signifikasi F			0,05		
Y			Kinerja Karyawan		

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y= 12,350 + 0,483 X_l + 0,395 X_2$

Keterangan:

Y : Keputusan Pembelian

a : Nilai Konstanta

b : Nilai Koefisien regresi

$b1X_l$: Regresi Variabel Independen (X_l) Budaya Organisasi

$b2X_2$: Regresi Variabel Independen (X_2) Motivasi Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a): 12,350

   Artinya apabila Budaya Organisasi (X_l) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak mengalami kenaikan atau perubahan maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) yang menurun sebesar 12,350

2. Koefisien regresi $b1X_l$

   Variabel Budaya Organisasi (X_l) bernilai 0,483, apabila terjadi peningkatan 1 satuan insentif (X_l), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,483 atau sebaliknya.

3. Koefisien regresi b2X_2

   Variabel Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0,395, apabila terjadi peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,395 atau sebaliknya.

HASIL Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Budaya Organisasi (X_l) dan Motivasi Kerja(X_2) secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan(Y). Pengujian dilakukan prosedur sebagai berikut:

Dari tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dapat diketahui:

Secara parsial variabel v(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Nilai t hitung (4,343) > t tabel (0,662) jadi hipotesis nihil ditolak, artinya Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikasi X_l (0,000) < 0,05 h_o ditolak, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel Motivasi Kerja(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Nilai t hitung (4,231) > t tabel (0,662) jadi hipotesis nihil ditolak, artinya Motivasi Kerja(X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y). Nilai signifikasi X_l (0,000) < 0,05 h_o ditolak, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel 6 dapat disimpulkan Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Nilai F hitung (66,517) > F tabel (2,70) jadi hipotesis nihil ditolak, artinya Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikasi (0,000) < 0,05 h_o ditolak, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi

Analisis R Square atau koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh varibel independen yang diteliti secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari pengolahan data tabel 6 Model Summary diketahui R^2 (Adjusted R Square) adalah 0,662. Jadi besarnya pengaruh varibel yang diteliti adalah 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya Organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya Organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya dinyatakan juga bahwa Budaya Organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya Ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa[20],[21].

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka lebih cenderung untuk memberikan kinerja yang optimal. Budaya yang mengutamakan penghargaan atas pencapaian dan memberikan pengakuan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan moral mereka. Karyawan yang termotivasi dan bermoral tinggi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien. Budaya yang mendorong kerjasama dan kolaborasi dapat meningkatkan kinerja tim dan individu. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung kerjasama biasanya lebih kreatif dan produktif. Karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sesuai dengan budaya organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Ketidakcocokan budaya dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja. Budaya organisasi yang positif dapat mengurangi tingkat turnover dan absensi karyawan. Ketika karyawan merasa puas dan terlibat, mereka lebih cenderung tetap bertahan dalam organisasi dan hadir secara konsisten. Budaya yang mendorong inovasi dan kreativitas dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka kebebasan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan berkontribusi pada peningkatan proses dan produk.

---

[20] Sitti, M., & Nugroho, H. S. (2018). Jurnal Economix, 6 (2), 183-194.

[21] Payaman (2005) *Manajemen,* Yogyakarta: Andi Bekerja Sama dengan John wiley dan Sons.

Budaya organisasi yang memiliki mekanisme yang baik untuk menangani konflik dapat membantu mengurangi gangguan dan meningkatkan fokus karyawan pada tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Budaya yang mendukung pengembangan keterampilan dan karir dapat membantu karyawan merasa dihargai dan didukung dalam perkembangan profesional mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki dampak besar dalam membentuk perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung tujuan dan nilai-nilai perusahaan, serta memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

" Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena Motivasi Kerja seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang''[22],[23], dari defenisi diatas dapat diketahui bahwah Motivasi Kerja berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau berkerja dengan baik. Penelitian terdahulu "menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan[24],[25]. Adapun pendapat lain, "menyatakan bahwa signifikan hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan Motivasi Kerja, karena Motivasi Kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas[26]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara nyata. Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja

---

[22] Astuti, R., & Suhendri. (2019). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja aryawan pada PT. Tuna Jaya Utama.* Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP), 5(2), 2477-6718.

[23] Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Grop.

[24] Supratikno, Hendrawan. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

[25] Ernie Trinawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2004) *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.

[26] Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

karyawan di tempat kerja. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan telah menjadi subjek banyak penelitian dan studi dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif. Mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan seringkali berusaha untuk mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang tinggi sering kali berujung pada peningkatan kualitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih teliti, inovatif, dan berfokus pada detail, sehingga hasil kerja mereka lebih baik. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Mereka merasa terikat dengan visi dan misi organisasi, sehingga lebih mungkin untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama. Motivasi kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menikmati pekerjaan mereka dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk hadir di tempat kerja setiap hari. Karyawan yang termotivasi sering kali berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Mereka lebih mungkin untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan tambahan, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi mereka dalam pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kerjasama dan teamwork di antara karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih positif dan proaktif dalam bekerja sama dengan rekan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama. Secara keseluruhan, motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan yang adil, menciptakan peluang untuk pengembangan karir, dan membangun budaya kerja yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arudam Sejahtera Pamekasan. Artinya, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan maka, perusahaan memperhatikan Budaya Organisasi, karena Budaya Organisasi dapat meningkatkan keyakinan karyawan. Selanjutnya Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan

suatu usaha karena adanya Motivasi Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Saran

Saran Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Arudam Sejahtera Pamekasan meningkatkan Motivasi Kerja dengan cara memberikan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi.
2. Sebaiknya PT. Arudam Sejahtera Pamekasan meningkatkan budaya oraganisasi karyawan agar Kinerja Karyawan meningkat.
3. Sebaiknya PT. Arudam Sejahtera Pamekasan meningkatkan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sehingga Sehingga berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan.
4.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, N. (2010). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. In Masters thesis. Universitas Dian Nuswantoro.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Almaududi, S., Syukri, M., dan Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. Jurnal J-MAS, ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI 10.33087/JMAS.V6i1.233.

Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja aryawan pada PT. Tuna Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP), 5(2), 2477-6718.

Bangun,Wilson. 2012. Manajer Sumber Daya Manusia. Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama.

David, Fred R. (2004) Manajemen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.

Ernie Trinawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2004) Pengantar Manajemen,Jakarta: Prenada Media, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.

Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. International Research Association for Talent Development and Excellence. Vol.12, No.1, pp. 3537-3549

Ghozali, Imam (2005) Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program SPSS,Semarang: BP Universitas Deponegoro, Edisi Ketiga.

Gibson dan Ivaneevich (2003) Organisasi, Jakarta: Erlangga, Edisi Kelima.

Harianja, Marihot Tua Effendi (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan, Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisma, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali.
Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). Prilaku Organisasi, Terjemahan
Lako, Andreas (2004), Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi, Yogyakarta: Amara Books, Cetakan Pertama.
Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2007) Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT Rafika Aditama, Cetakan Kedua.
Mangkunegara, 2010. Pengembangan Sumberdaya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
Mangkuprawira, Sjafri (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: IPB Press, Cetakan Kedua
Mathis dan Jackson (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama,Buku Dua.
Payaman (2005) Manajemen, Yogyakarta: Andi Bekerja Sama dengan John wiley dan Sons.
Rivai, Viethzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesatu, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi.
Simamora, Hendry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
Supratikno, Hendrawan. 2006. Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Sitti, M., & Nugroho, H. S. (2018). Jurnal Economix, 6 (2), 183-194.
Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kecana Prenada Media Grop.