

---

## Bayan Lin Naas

Jurnal Dakwah Islam

Volume 4, No. 1, Januari – Juni 2020

ISSN: 2580-3409 (print); 2580-3972 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/bayan-linnaas>

---

### PATH ANALYSIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARINAL INDOPRIMA

**Moh. Maqbul Mawardi**

*Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan (IDIA)*

email: [maqbul.mohammad.m@gmail.com](mailto:maqbul.mohammad.m@gmail.com)

#### **Abstrak**

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dari tingkat peningkatan kinerja karyawannya. Tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan dan tingkat motivasi berprestasi di kalangan karyawan. Budaya organisasi berisi sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang telah diterapkan di perusahaan. Di sisi lain, motivasi berprestasi adalah tujuan untuk mencapai prestasi yang dipertahankan oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Marinal Indoprima, total 51 responden. Metode analisis data adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif ditemukan bahwa: 1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima. 2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima. 3) secara simultan terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat budaya organisasi dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, Kinerja Karyawan..**

#### **Abstract**

The success of a company can be determined in the level of the improvement of the employee performance. The level of employee performance can be influenced by organizational culture that is implemented in the company and the level of accomplishment motivation among employees. Organizational culture contains of systems of values, beliefs, assumptions, and norms that have been applied in the company. On the other hand, achievement motivation is the purpose to achieve the achievements maintained by employees. This study aims to determine the influence of organizational culture and achievement motivation on the

performance of employees of PT. Marinal Indoprima. Respondents in this study were all permanent employees of PT. Marinal Indoprima, 51 respondents in total. The data analysis method is quantitative analysis using path analysis. Based on the results of the quantitative study, it was found that: 1) partially there is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Marinal Indoprima. 2) partially there is a positive and not significant effect of achievement motivation on the performance of employees of PT. Marinal Indoprima. 3) simultaneously there is a positive influence of organizational culture and achievement motivation on the performance of employees of PT. Marinal Indoprima. It can be concluded that the more increased the organizational culture and achievement motivation, the higher it influenced the employee's performance.

**Keywords:** Organizational Culture , Achievement Motivation, Performance of Employees.

## PENDAHULUAN

Pentingnya sebuah perusahaan untuk mengelola sumberdaya manusia yang ada di sebuah perusahaan, yaitu untuk mengoptimalkan kinerja para karyawan yang ada disebut perusahaan tersebut, sehingga dengan adanya kinerja yang baik maka akan mencapai tujuan yang telah diharapkan perusahaan dan akan mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Adanya pengelolaan sumberdaya manusia yang baik tidak terlepas dari salah satu faktor penting yaitu budaya organisasi, karena pada dasarnya budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor internal organisasi. Sebagaimana menurut Prasetyo<sup>1</sup> yang menyatakan “budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing”. Sehingga dalam hal ini sangatlah penting budaya organisasi untuk diciptakan dalam sebuah perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagaimana menurut Ismail<sup>2</sup> dalam penelitian yang pernah dilakukannya menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat digolongkan dalam dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Faktor internal adalah yang meliputi semua nilai yang dianut, persepsi, motivasi berprestasi, dan tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu, faktor yang berasal dari eksternal yang meliputi kepemimpinan, teman kerja, ruang kerja, keamanan dan

---

<sup>1</sup> Novita Sari Prasetyo, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Printing,” 2013.

<sup>2</sup> Iriani Ismail, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura,” *EKUITAS* 12, no. 1 (2006): 18–36.

keselamatan kerja, politik, ekonomi, sosial, dan budaya organisasi. Berdasarkan dari beberapa faktor tersebut budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu yang berada dalam sebuah organisasi, dan juga akan berdampak pada kinerja atau *output* kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Sebagaimana juga dengan pendapat Matsumoto dan Juang<sup>3</sup> dalam bukunya yang berjudul *culture and psychology* yaitu, bahwa sebuah budaya dapat mempengaruhi perilaku sosial individu yang berada di lingkungan budaya tersebut. Pada dasarnya manusia hidup secara sosial dan hidup dengan lingkungan yang berada disekitarnya (berkelompok), sehingga perilaku yang dibentuk oleh individu tersebut tidak lepas dari nilai-nilai atau norma-norma yang berada di kelompok tersebut dan akan menjadi sebuah budaya yang akan menghasilkan suatu perilaku bagaimana cara mereka bersikap atau bertindak.

Disamping budaya organisasi sebagai salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja, salah satu faktor internal yang mempengaruhi budaya organisasi adalah motivasi berprestasi. Dalam dunia kerja, motivasi berprestasi untuk sangatlah penting untuk diciptakan pada setiap diri individu-individu yang berada di perusahaan tersebut. Adanya motivasi berprestasi pada setiap diri karyawan sebagai dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sehingga akan mempengaruhi terhadap kualitas kinerja yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan.<sup>4</sup>

Dalam hal ini sesuai dengan pendapat para ahli yaitu, David McClelland<sup>5</sup>, dan Anwar Prabu Mangkunegara<sup>6</sup>, yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Berdasarkan dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja cenderung akan menghasilkan suatu kinerja atau *output* yang baik, begitu juga dengan sebaliknya. Dalam menciptakan motivasi berprestasi pada sebuah perusahaan dapat diciptakan melalui budaya organisasi yang berada di dalam perusahaan tersebut. Sebagaimana menurut Mangkunegara menyatakan bahwa "motivasi berprestasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dalam diri sendiri (internal motivation) dan

---

<sup>3</sup> D Matsumoto and L Juang, *Culture and Psychology* (Cengage Learning, 2016), <https://books.google.com.au/books?id=BccaCgAAQBAJ>.

<sup>4</sup> Wahyudi, "Memahami Motivasi Berprestasi Siswa Oleh Wahyudi (IP, FKIP, Universitas Tanjungpura, Pontianak)," *Psikologi Pendidikan* 25, no. 3 (2010): 1–6, <http://dx.doi.org/10.26418/gm.v25i3.210>.

<sup>5</sup> D C McClelland, *Human Motivation* (Cambridge University Press, 1988), <https://books.google.com.au/books?id=wQIMBAAAQBAJ>.

<sup>6</sup> A.A.A.P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Refika Aditama, 2005), <https://books.google.com.au/books?id=VBOg9va38icC>.

dorongan dari luar diri atau pihak lain (eksternal motivation)". Berdasarkan pendapat tersebut yang menyatakan bahwa munculnya motivasi berprestasi muncul dari dua dorongan yaitu internal motivation dan eksternal motivation, sehingga dalam hal ini budaya organisasi dapat dijadikan salah satu faktor mempengaruhi motivasi berprestasi individu dari segi eksternal motivation atau dari luar diri.

Dalam penelitian ini penulis bermaksud untuk meneliti budaya organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan pada PT Marinal Indoprima. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu pihak karyawan PT. Marinal Indoprima, memproleh bahwa sejauh ini yang terjadi pada seluruh karyawan di PT. Marinal Indoprima tidak memiliki budaya organisasi yang khas yang dijadikan sebagai acuan oleh para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Akan tetapi, sejauh ini secara informal budaya organisasi yang tercipta pada PT. Marinal Indoprima cenderung lebih kepada budaya dengan mentalitas kekeluargaan dan manajemen yang diterapkan terhadap sumberdaya manusia di PT. Marinal Indoprima cenderung lebih tradisional.

Budaya organisasi yang terbentuk dengan mentalitas kekeluargaan mengakibatkan perilaku karyawan yang lebih santai dan cenderung bemalas-malasan disaat bekerja sehingga mempengaruhi pada tingkat optimalisasi kinerja karyawan tersebut. Hubungan antar karyawan terjalin sangat baik, akan tetapi dalam hal kinerja cenderung menurun karena karyawan memiliki perasaan meremehkan terhadap pekerjaan tersebut. Dalam hal ini ditemukan bahwa banyaknya karyawan yang melanggar disiplin kerja yaitu, seperti tidak mengikuti prosedur apa yang telah menjadi ketetapan perusahaan sehingga menyebabkan kurang tertib dan teratur dalam bekerja, kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Disamping itu juga kurang sadarnya akan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan terhadap setiap karyawan sehingga menyebabkan banyak karyawan yang bersantai-santai dengan merokok dan mengobrol saat jam kerja berlangsung, dan bahkan ada karyawan yang tidur disaat jam kerja.

Berdasarkan hasil dari uraian kasus yang berada di PT. Marinal Indoprima yang berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan budaya organisasi yang tidak sesuai dengan apa yang menjadi visi dan misi perusahaan, sehingga dalam hal ini juga mempengaruhi motivasi berprestasi dalam diri individu. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode eksplanatori dan menggunakan pendekatan *cross sectional*.<sup>7</sup> Populasi pada penelitian ini adalah pada karyawan PT. Marinal Indoprima. Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, teknik sampling jenuh. Alasan mengapa penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu, karena anggota populasi yang relatif kecil berjumlah 51 orang dan disamping itu juga penelitian ini bermaksud untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga sampel dalam penelitian ini terdiri dari 51 orang karyawan PT. Marinal Indoprima.<sup>8</sup>

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y) merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas terhadap apa yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya .
2. Motivasi berprestasi (X2) adalah dorongan yang ada dalam diri individu dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Budaya organisasi (X1) adalah mengacu pada sebuah sistem makna terdiri dari nilai-nilai, norma-norma dan karakteristik yang telah disepakati dan dianut bersama oleh setiap anggota organisasi.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Alasan menggunakan analisis jalur dalam analisa data penelitian ini, yaitu untuk melukiskan dan menguji hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Dengan demikian dalam hubungan antar variabel tersebut terdapat variabel independen dan variabel dependen. Sehingga dengan melalui teknik analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Alan Brayman, *Social Research Methods (5th Ed.)* (Oxford University Press, 2015).

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta, 2010).

<sup>9</sup> Nidjo Sandjojo, *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) Dan Aplikasinya* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2011).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pembahasan ini akan dibahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama ( $H_1$ ) penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Madura. Dari analisa data yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa koefisien regresi budaya organisasi ( $x_1$ ) menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 0,696 terhadap kinerja karyawan dan mempunyai tingkat signifikansi yang signifikan. Koefisien regresi variabel bebas budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif yang berarti ada kecenderungan setiap peningkatan variabel budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori ataupun hasil penelitian terdahulu, sebagaimana yang pernah dikatakan Robbins menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, norma-norma dan karakteristik-karakteristik yang telah disepakati dan dianut bersama oleh seluruh anggota atau kelompok dalam sebuah organisasi. Karakteristik-karakteristik yang telah disepakati dan dianut oleh sebuah organisasi akan selalu dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi tersebut, Karakteristik-karakteristik yang telah disepakati dan dianut oleh sebuah organisasi akan selalu dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi tersebut, sehingga dalam hal ini budaya organisasi berfungsi sebagai salah satu faktor penggerak dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi dan dapat dijadikan sebagai pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi menggunakan indikator sebagaimana menurut Robbins yang menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi yaitu (inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, dan Stabilitas).<sup>11</sup>

Berdasarkan dari penelitian yang relevan dengan penelitian ini, ialah penelitian yang pernah dilakukan Kotter dan Heskett yang berjudul *corporate culture and performance*, dengan memilih 207 perusahaan sebagai sampel penelitiannya. Dalam penelitian tersebut

---

<sup>10</sup> Stephen P. Robbins and Tim Judge, *Organizational Behavior* (United Kingdom: Pearson, 2005).

<sup>11</sup> Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 (Edisi 12)* (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

menyimpulkan bahwa nilai-nilai atau norma-norma yang tertanam kuat pada setiap karyawan dalam perusahaan akan membentuk budaya organisasi yang kuat sehingga dapat membangun kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Sehingga dalam hal ini sangatlah penting terbentuknya budaya organisasi secara formal dalam perusahaan sebagai penunjang terhadap tingkat kinerja karyawan, karena organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal, dan memiliki rasa kompetisi kerja yang tinggi antar karyawan sehingga karyawan akan terus selalu meningkatkan kualitas kerjanya. Sebagaimana menurut Robbins menyatakan bahwa penelitian budaya organisasi adalah untuk mengukur seberapa kuat kejasama tim, inovasi dan inisiatif antar karyawan.<sup>13</sup> Sehingga untuk mencapai untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota tim, karena dengan adanya perbedaan antar tim akan membuat anggota tim lebih kreatif dan inovatif dalam memecahkan pemmasalahannya. Sebagaimana hal inilah yang menjadi harapan sesuai dengan yang tertulis dalam misi perusahaan PT. Marinal Indoprima yaitu “Melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas produk serta penguasaan teknologi pengolahan hasil perikanan dan kelauatan dengan senantiasa berfikir kreatif bertindak inovatif”.

### **Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam pembahasan ini akan dibahas tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, untuk menjawab rumusan masalah kedua dan hipotesis kedua (H2) penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Madura. Dari analisa data yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa koefisien regresi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) menunjukkan variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh sebesar 0,088 terhadap tingkat kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yang tidak signifikan. Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi menunjukkan pengaruh positif yang berarti ada kecenderungan setiap peningkatan variabel motivasi berprestasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak signifikan.

Dalam Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh McClelland yang menganggap bahwa n-ach sebagai virus mental. produktivitas seseorang dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya, karena virus mental tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasinya secara maksimal.<sup>14</sup> Sebagaimana pula

---

<sup>12</sup> J.L. Heskett and J.P. Kotter, “Corporate Culture and Performance,” *Business Review*, 1992.

<sup>13</sup> Robbins, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 (Edisi 12)*.

<sup>14</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*.

yang telah di kemukakan oleh McClelland menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap dirinya untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena mereka akan merasakan kepuasan ketika mereka akan melakukan yang terbaik.<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil penjelasan di atas dapat diartikan bahwa karyawan PT. Marinal Indoprima tidak secara keseluruhan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, dengan kata lain bahwa kinerja karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Akan tetapi dalam implikasinya, menunjukkan bahwa karyawan PT. Marinal Indoprima kurang memahami akan pentingnya motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jadi para karyawan memiliki motivasi berprestasi untuk bekerja tanpa harus berorientasi pada sebuah tujuan tertentu untuk dirinya sendiri. Dari salah satu sikap inilah yang kemudian menunjukkan adanya pengaruh positif yang tidak signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana menurut McClelland salah satu faktor yang mendorong timbulnya motivasi berprestasi pada diri seseorang adalah adanya kebutuhan. Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, menyelesaikan sesuatu yang sulit dan keinginan untuk dapat melebihi dari orang lain. Disamping itu juga seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah mereka yang lebih memilih untuk bekerja dalam situasi dan kondisi dimana mereka akan mendapatkan *feedback* terhadap pekerjaan mereka.<sup>16</sup>

Sehingga dalam hal ini karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standard yang ada. Adanya motivasi berprestasi membuat seseorang mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya pada setiap satuan waktu. Disamping itu karyawan tersebut menyukai tugas-tugas yang menantang tanggung jawab secara pribadi dan terbuka untuk umpan balik (*feedback*) guna memperbaiki prestasi inovatif-kreatifnya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Secara Simultan**

Dalam pembahasan ini akan dibahas tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, untuk menjawab rumusan masalah ketiga dan hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) yaitu terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi

---

<sup>15</sup> McClelland, *Human Motivation*.

<sup>16</sup> Ibid.

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda ditemukan bahwa nilai konstanta sebesar 11,527 menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja karyawan jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan motivasi berprestasi maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 11,527. Nilai pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi adalah positif artinya semakin tinggi budaya organisasi dan motivasi berprestasi maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan secara signifikan.

Pada taraf signifikansi menunjukkan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh yang diperoleh adalah 0,637 atau 63,7%. Angka ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Madura.

Sedangkan sisa hasil yang diperoleh dari pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi yaitu sebesar 0.353 atau 35.3% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Seperti: kompetensi, kompensasi, etos kerja, kompensasi, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan produktivitas yang perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memperoleh kerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi yang kondusif sangatlah penting untuk diciptakan dalam sebuah perusahaan sebagai penunjang kemajuan dan kesuksesan perusahaan tersebut. Motivasi berprestasi yang terdiri dari salah satu faktor pribadi individu dapat mempengaruhi budaya atau lingkungan, begitupun sebaliknya budaya atau lingkungan dapat mempengaruhi faktor pribadi dalam bentuk motivasi berprestasi, sehingga akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini bahwa, 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ditemukan bahwa dengan tingkat signifikansi yang signifikan. Sedangkan koefisien regresi variabel bebas budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif yang berarti ada kecenderungan setiap peningkatan variabel budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. 2) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja ditemukan bahwa dengan tingkat signifikansi yang tidak signifikan. Sedangkan koefisien regresi variabel motivasi berprestasi menunjukkan pengaruh positif yang berarti ada kecenderungan setiap

peningkatan variabel motivasi berprestasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi secara tidak signifikan. 3) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja secara simultan memiliki pengaruh positif artinya semakin tinggi budaya organisasi dan motivasi berprestasi maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan secara signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, 2010.
- Brayman, Alan. *Social Research Methods (5th Ed.)*. Oxford University Press, 2015.
- Heskett, J.L., and J.P. Kotter. "Corporate Culture and Performance." *Business Review*, 1992.
- Ismail, Iriani. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura." *EKUITAS* 12, no. 1 (2006): 18–36.
- Mangkunegara, A.A.A.P. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, 2005. <https://books.google.com.au/books?id=VBOg9va38icC>.
- Matsumoto, D, and L Juang. *Culture and Psychology*. Cengage Learning, 2016. <https://books.google.com.au/books?id=BccaCgAAQBAJ>.
- McClelland, D C. *Human Motivation*. Cambridge University Press, 1988. <https://books.google.com.au/books?id=wQIMBAAAQBAJ>.
- Prasetyo, Novita Sari. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Printing," 2013.
- Robbins, Stephen P., and Tim Judge. *Organizational Behavior*. United Kingdom: Pearson, 2005.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sandjojo, Nidjo. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) Dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2011.
- Wahyudi. "Memahami Motivasi Berprestasi Siswa Oleh Wahyudi (IP, FKIP, Universitas Tanjungpura, Pontianak)." *Psikologi Pendidikan* 25, no. 3 (2010): 1–6. <http://dx.doi.org/10.26418/gm.v25i3.210>.