

Motivation And Organizational Culture As Drivers Of Employee Performance: A Case Study At PT Surya Timur Bekasi

Motivasi Dan Budaya Organisasi Sebagai Pendorong Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di PT Surya Timur Bekasi

Eka Riswana¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn21.ekariswana@mhs.ubpkarawang.c.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,

nandang@ubpkarawang.ac.id³

* Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to explain the influence of work motivation and organizational culture on employee performance in the Maintenance Division of PT. Surya Timur, both partially and simultaneously, using a descriptive and quantitative approach. The sample consisted of 41 respondents, selected using a saturated sampling (census) technique. The data were analyzed using path analysis. The results of the study conclude as follows: (1) Work motivation in the Maintenance Division of PT. Surya Timur is already good. (2) Organizational culture in the Maintenance Division of PT. Surya Timur is already good. (3) Employee performance in the Maintenance Division of PT. Surya Timur is excellent. (4) There is a correlation between work motivation and organizational culture. (5) There is a partial influence of work motivation on employee performance. (6) There is a partial influence of organizational culture on employee performance. (7) There is a simultaneous influence of work motivation and organizational culture on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Timur baik secara parsial maupun simultan, dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Jumlah sampel adalah sebanyak 41 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Selanjutnya data dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis data penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja di PT. Surya Timur sudah baik. (2) Budaya organisasi di PT Surya Timur sudah baik. (3) Kinerja karyawan di PT. Surya Timur sudah sangat baik. (4) Terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan budaya organisasi. (5) Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (6) Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (7) Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting bagi berkembangnya sebuah organisasi bisnis dimanapun, SDM menjadi sangat penting untuk organisasi karena sebagian besar kegiatan organisasi yang telah terlaksana dilakukan oleh manusia. Pada era ekonomi sekarang ini khususnya dunia industri tidak hanya membutuhkan kecerdasan dan keahlian semata melainkan membutuhkan orang yang cepat tanggap, inovatif, tahan banting serta yang mau bekerja dengan semangat juang yang tinggi. Peran penting sumber daya manusia pada

organisasi diharapkan dapat memajukan serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dikelola dengan baik menyebabkan karyawan merasa nyaman melaksanakan tugas.

Kinerja karyawan merupakan elemen vital dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Menurut Mathis dan Jackson (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pada perusahaan modern, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh faktor-faktor internal seperti motivasi kerja dan budaya organisasi. Motivasi kerja sebagaimana dijelaskan oleh Herzberg (1968), terdiri atas faktor-faktor intrinsik yang mendorong individu untuk mencapai kepuasan kerja dan faktor-faktor ekstrinsik yang memengaruhi kepuasan eksternal. Di sisi lain, budaya organisasi menurut Schein (2017) adalah pola dasar asumsi, nilai dan norma yang dipelajari dan diterapkan bersama dalam suatu organisasi untuk mengatasi tantangan internal dan eksternal.

PT. Surya Timur adalah sebuah perusahaan manufaktur di daerah Tambun Kab. Bekasi yang tengah menghadapi permasalahan serius terkait kinerja karyawannya. Berdasarkan laporan internal tahun 2023, penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan cukup besar dibandingkan tahun sebelumnya. Hasil observasi menunjukkan bahwa penurunan ini diperparah oleh peningkatan tingkat absensi hingga 5%, yang berdampak langsung pada pencapaian target produksi perusahaan. Selain itu, hasil survei internal menunjukkan rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan yang dipicu oleh kurangnya penghargaan atas pencapaian individu, minimnya kesempatan pengembangan karier dan lemahnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Di sisi lain, budaya organisasi perusahaan juga dinilai kurang mendukung, terlihat dari rendahnya tingkat kolaborasi antar departemen, lemahnya internalisasi nilai-nilai perusahaan, dan rendahnya kepercayaan karyawan terhadap manajemen.

Sebagai gambaran bagaimana kinerja karyawan 2 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. SURYA TIMUR

Tahun	Jumlah Karyawan	Predikat Nilai			
		P1 (Sangat Baik)	P2 (Baik)	P3 (Cukup Baik)	P4 (Kurang Baik)
2022	41	12	18	7	4
2023	41	6	15	10	10

Sumber: HRD PT. Surya Timur, 2024

Berdasarkan tabel diatas, secara umum terdapat penurunan jumlah karyawan yang memperoleh predikat Sangat Baik (P1) dan Baik (P2) pada tahun 2023 dibandingkan tahun 2022. Sebaliknya, jumlah karyawan dengan predikat Cukup Baik (P3) dan Kurang Baik (P4) meningkat. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. Surya Timur, yang memerlukan perhatian lebih dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di tahun mendatang. Penurunan kinerja karyawan juga akan berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan. Tantangan ini menjadi semakin relevan jika dikaitkan dengan data empiris dari Badan Pusat Statistik (2022), yang menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas pekerja sektor manufaktur di Indonesia hanya mencapai 68%. Angka ini masih jauh di bawah negara-negara tetangga seperti Malaysia dengan produktivitas sebesar 78% dan Thailand sebesar 75%. Data ini mencerminkan perlunya upaya peningkatan produktivitas kerja melalui strategi yang terfokus pada faktor-faktor internal, seperti motivasi kerja dan budaya organisasi.

Berbagai ahli dan peneliti terdahulu telah menyoroti pentingnya motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil

kerja optimal. Penelitian lain oleh Munawirsyah (2021) menekankan bahwa motivasi kerja yang tinggi serta budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong kolaborasi yang lebih baik.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dan berkontribusi meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu pemberian motivasi kepada karyawan. Motivasi kerja menurut Uno dalam Eni Erwantiningsih (2019) yaitu sebagai proses yang berperan dalam membantu seseorang mencapai tujuan hidupnya dengan arah serta ketekunan yang terbentuk karenanya. Motivasi merupakan energi dari dalam dan luar yang mendorong manusia untuk meraih harapan dan tujuan yang telah ditentukan atau motivasi bisa juga mengandung arti sebagai proses bagaimana orang lain atau karyawannya bisa dipengaruhi untuk beraktivitas serta menyelesaikan tugasnya sesuai penetapan tujuan yang telah dibuat sebelumnya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Surya Timur telah dilakukan survey Pra Penelitian pada 30 Responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Data Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentase
1	Kebutuhan Fisiologis dan kebutuhan dasar karyawan terpenuhi	28	2	93% 7%
2	Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawan yang berprestasi	17	13	57% 43%
3	Setiap karyawan yang berprestasi mendapatkan kesempatan promosi jabatan	15	15	50% 50%

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Hasil survei pra-penelitian terhadap 30 responden PT. Surya Timur menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (93%) merasa kebutuhan fisiologis dan kebutuhan dasar mereka telah terpenuhi, sementara 7% merasa sebaliknya. Namun, hanya 57% responden yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus tambahan bagi karyawan berprestasi, sedangkan 43% menyatakan tidak. Selain itu, kesempatan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi terbagi rata, dengan 50% responden menyatakan mendapatkannya, dan 50% lainnya merasa tidak mendapatkan kesempatan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya aspek motivasi kerja yang perlu ditingkatkan, terutama terkait penghargaan dan promosi jabatan.

Selain itu, variabel lain selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Robbins dalam Nico Harumanu Feel (2018) mengemukakan bahwa setiap organisasi pasti memiliki budaya tersendiri yang dianut dan dijalankan bersama dalam berinteraksi di lingkup organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Surya Timur adalah breafing pagi setiap hari kerja, Karena dengan adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, maka akan timbul suatu kekompakan dan juga komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di PT.Surya Timur, maka penulis melakukan pra penelitian pada 30 responden, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 3. Data Hasil Pra Penelitian Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentase	
1	Karyawan selalu melakukan inovasi dalam bekerja	20	10	67%	33%
2	Karyawan sangat memperhatikan pekerjaan secara detail	17	13	57%	43%
3	Karyawan selalu bekerja keras untuk hasil yang berkualitas	24	6	80%	20%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui 33% karyawan belum mampu berinovasi dalam bekerja dan 43% karyawan tidak memperhatikan secara detail pekerjaannya. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, keberhasilan dan kelangsungan kegiatan pada organisasi tak bisa dilepaskan dari karyawannya. Karena budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas dan kinerja dari karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menggunakan landasan teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Motivasi kerja, berdasarkan teori Herzberg (1968), diklasifikasikan menjadi faktor motivasional yang mencakup elemen-elemen seperti penghargaan dan pengakuan, serta faktor hygiene yang meliputi kondisi kerja fisik dan hubungan antarpribadi. Sementara itu, teori budaya organisasi menurut Schein (2017) menekankan pentingnya nilai-nilai bersama, pola kerja yang kolaboratif, dan kemampuan adaptasi dalam menciptakan budaya yang mendukung kinerja. Adapun kinerja karyawan akan diukur berdasarkan pendekatan Mangkunegara (2020), yang mencakup dimensi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan strategis yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, serta memperkaya literatur akademik terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di sektor manufaktur.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Emron Edison (2018: 7) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses yang berbeda yang terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang dinyatakan dengan menggunakan manusia dan sumber daya manusia.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Reza Pratama (2020: 7) manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat di sintesakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian,

kepemimpinan dan pengawasan. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Mariana Damanik (2021: 197) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sementara itu, Schuler et al dalam Edy Sutrisno (2017: 6) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Ajabar (2020: 4) manajemen sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan organisasi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas maka dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Risky Nur Adha, dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Robbins dalam Y Rudiantono (2017:56) motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Abraham Maslow dalam Donni Juni Priansa (2017 : 206) Teori motivasi dinamakan dengan "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja disebabkan adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Dalam penjelasan para ahli diatas maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya Organisasi

Menurut Edison et al (2018: 117) bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Panggabean dalam Nico Harumanu Feel (2018:178) Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Stephen Robbins dalam Wibowo (2017:17) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah suatu sistem tentang keberartian bersama yang menjadi persepsi oleh anggota organisasi. Budaya organisasi berinteraksi dengan bagaimana karyawan merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Dari beberapa pendapat tentang definisi budaya organisasi di atas, dapat disintesis bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, aturan, kepercayaan dan falsafah yang tercermin dalam diri anggota organisasi yang secara tidak langsung mempengaruhi perilaku organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam Muhammad Busro (2018: 88) mengemukakan bahwa, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Robbins dalam Risky Nur Adha, dkk (2019:52) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi

Kerangka Dan Hipotesis Pemikiran

1. Korelasi Motivasi Kerja dengan Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017:55) pemberian motivasi dan pembentukan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan dimana hal itu merupakan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi, sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan/ motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dengan adanya budaya organisasi yang positif maka dorongan/ motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif pula. Pengaruh faktor *teamwork* yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipahami bahwa, seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut hasil penelitian Y Rudiantono (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" terdapat hubungan positif antara motivasi dengan budaya organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Tri Okta Ratnaningtyas (2020:164) motivasi dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kerja dan begitu pula sebaliknya. Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan

pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, dalam hal ini motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut hasil penelitian Isnan Munawirsyah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada P. Perkebunan Nusantara III Medan.” hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam Muhammad Ras Muis, dkk (2018: 18) menyatakan bahwa budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Dengan kata lain, Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut penelitian Muhammad Ahmad Rivai (2020). dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Medan.

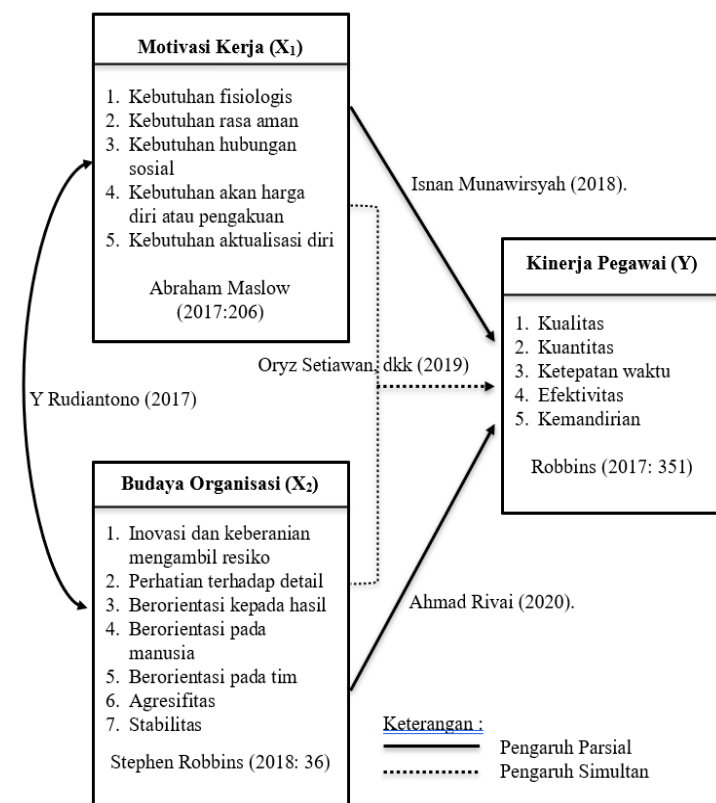
4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Salusu dalam Muzawil (2020: 45) mengatakan setiap individu akan melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Salah satu sebab timbulnya motivasi yaitu budaya organisasi. Motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh karyawan yang memegang teguh makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut dalam organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi kunci keberhasilan organisasi tetapi pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Kinerja yang baik dapat tercipta dengan adanya motivasi yang tinggi dan budaya organisasi yang baik di dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, sebab dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula halnya budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan dapat menjadi sebuah pegangan bagi karyawan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oryz Setiawan, dkk (2019). dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.” Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Paradigma Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan budaya organisasi di PT. Surya Timur.
2. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur.
3. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur.
4. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur.

3. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan analisis data kuantitatif serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner tertutup. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Timur sebanyak 41 orang yang dijadikan seluruhnya sebagai sample (sampel jenuh). Analisis penelitian menggunakan path analysis dengan dibantu oleh SPSS.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Untuk mengetahui bahwa kuisisioner tersebut valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai $r > 0,3$ maka dinyatakan valid (Sugiyono, 2017:142). Adapun hasil uji validitas ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	X _{1.1}	0,768	0,3	Valid
2.	X _{1.2}	0,824	0,3	Valid
3.	X _{1.3}	0,804	0,3	Valid
4.	X _{1.4}	0,907	0,3	Valid
5.	X _{1.5}	0,876	0,3	Valid
6.	X _{1.6}	0,835	0,3	Valid
7.	X _{1.7}	0,832	0,3	Valid
8.	X _{1.8}	0,851	0,3	Valid
9.	X _{1.9}	0,773	0,3	Valid
10.	X _{1.10}	0,860	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	X _{2.1}	0.768	0,3	Valid
2.	X _{2.2}	0,835	0,3	Valid
3.	X _{2.3}	0,822	0,3	Valid
4.	X _{2.4}	0,906	0,3	Valid
5.	X _{2.5}	0,865	0,3	Valid
6.	X _{2.6}	0,840	0,3	Valid
7.	X _{2.7}	0,911	0,3	Valid
8.	X _{2.8}	0,864	0,3	Valid
9.	X _{2.9}	0,883	0,3	Valid
10.	X _{2.10}	0,889	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	Y.1	0.654	0,3	Valid
2.	Y.2	0,749	0,3	Valid
3.	Y.3	0,770	0,3	Valid
4.	Y.4	0,778	0,3	Valid
5.	Y.5	0,752	0,3	Valid
6.	Y.6	0,734	0,3	Valid
7.	Y.7	0,781	0,3	Valid
8.	Y.8	0,687	0,3	Valid
9.	Y.9	0,649	0,3	Valid
10.	Y.10	0,710	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel diatas seluruh item variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai seluruh item lebih dari 0,3. Uji Validitas penelitian variabel kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:198) Reliabilitas instrumen dilakukan dengan pengujian dengan rumus *Alpha Cronbach* dengan syarat minimum bila reliabel > 0,6. Adapun hasil dari uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,951	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,960	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui r hitung variabel motivasi kerja sebesar 0,951, budaya organisasi sebesar 0,960, dan kinerja karyawan sebesar 0,898. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih besar dari 0,6.

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97610348
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.111
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data distribusi normal karena nilai signifikan α hitung semua variabel sebesar 0,188 lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dari jawaban responden tentang variabel motivasi kerja didasarkan pada 10 pernyataan. Berikut merupakan hasil rekapitulasi pengolahan data mengenai penilaian responden tentang motivasi kerja pada PT. Surya Timur.

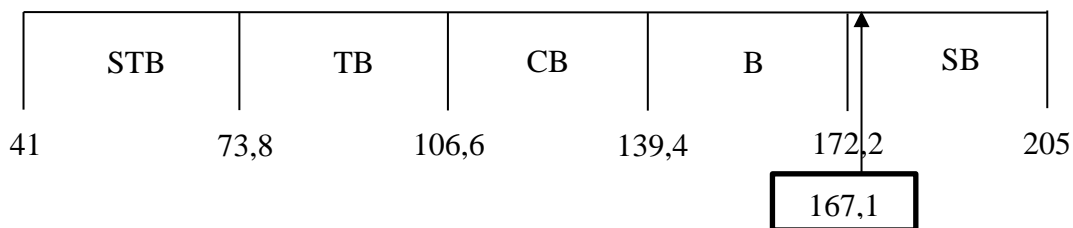
Tabel 12. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Dimensi	Indikator	Item	Total Skor	Kriteria
1.	Kebutuhan Fisiologi	Gaji	$X_{1.1}$	167	Baik
		Bonus	$X_{1.2}$	168	Baik
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Jaminan keamanan	$X_{1.3}$	172	Baik
		Jaminan hari tua	$X_{1.4}$	174	Sangat Baik
3.	Kebutuhan Sosial	Kebebasan berpendapat	$X_{1.5}$	167	Baik
		Kebijakan dari pemimpin	$X_{1.6}$	164	Baik
		Faktor hubungan kerja	$X_{1.7}$	168	Baik
4.		Pengakuan diri	$X_{1.8}$	162	Baik

	Kebutuhan akan Harga Diri atau Perlakuan adil pengakuan		X_{1.9}	166	Baik
5.	Kebutuhan Aktualisasi Berprestasi		X_{1.10}	163	Baik
Jumlah				1671	
Rata-rata				167,1	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rata-rata sebesar 167,1 berada pada skor 4 dengan rentang skala 139,4-172,2 pada kriteria baik. Artinya motivasi kerja yang telah diterapkan pada PT. Surya Timur secara keseluruhan baik. dapat dideskripsikan dalam rentang skala (*bar scale*) berikut:



Gambar 2. Rentang Skala Variabel Motivasi Kerja

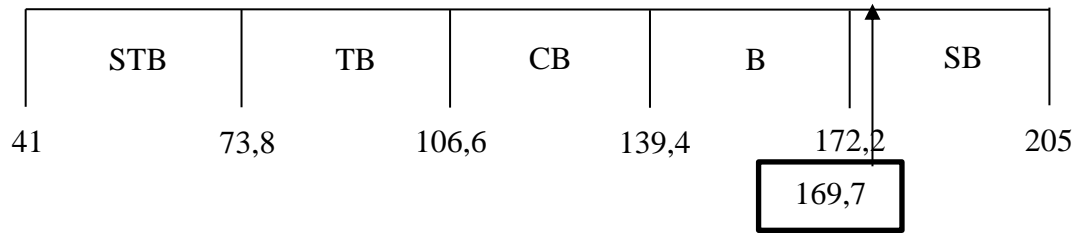
Analisis deskriptif dari jawaban responden tentang variabel budaya organisasi didasarkan pada 10 pernyataan. Berikut merupakan hasil rekapitulasi pengolahan data mengenai penilaian responden tentang budaya organisasi pada PT. Surya Timur.

Tabel 13. Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No	Dimensi	Indikator	Item	Total Skor	Kriteria
1.	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	Inovasi	X_{2.1}	171	Baik
		Inisiatif	X_{2.2}	166	Baik
		Pengembangan diri	X_{2.3}	166	Baik
2.	Perhatian terhadap detail	Ketelitian	X_{2.4}	168	Baik
		Perhatian terhadap hal-hal detail	X_{2.5}	171	Baik
3.	Berorientasi kepada hasil	Fokus pada hasil	X_{2.6}	172	Baik
4.	Berorientasi kepada manusia	Kegiatan individu	X_{2.7}	169	Baik
5.	Berorientasi tim	Kerjasama tim	X_{2.8}	171	Baik
6.	Agresifitas	Persaingan yang kompetitif	X_{2.9}	170	Baik
7.	Stabilitas	Mempertahankan stabilitas organisasi	X_{2.10}	173	Sangat Baik
Jumlah				1697	
Rata-Rata				169,7	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rata-rata sebesar 169,7 berada pada skor 4 dengan rentang skala 139,4-172,2 pada kriteria baik. Artinya budaya organisasi yang telah diterapkan pada PT. Surya Timur secara keseluruhan baik. dapat dideskripsikan dalam rentang skala (*bar scale*) berikut:



Gambar 3. Rentang Skala Variabel Budaya Organisasi

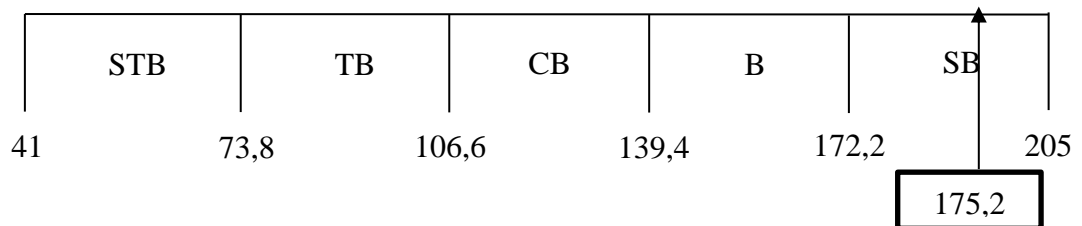
Analisis deskriptif dari jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan didasarkan pada 10 pernyataan. Berikut merupakan hasil rekapitulasi pengolahan data mengenai penilaian responden tentang kinerja karyawan pada PT. Surya Timur.

Tabel 14. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Indikator	Item	Total Skor	Kriteria
1.	Kualitas	Hasil kerja	Y.1	172	Baik
		Kemampuan kerja	Y.2	178	Sangat Baik
2.	Kuantitas	Kuantitas pekerjaan sesuai target	Y.3	176	Sangat Baik
3.	Ketepatan Waktu	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	Y.4	175	Sangat Baik
		Bekerja sesuai SOP	Y.5	175	Sangat Baik
4.	Efektivitas	Teliti	Y.6	174	Sangat Baik
		Hubungan dengan rekan kerja	Y.7	175	Sangat Baik
5.	Kemandirian	Penggunaan SDM	Y.8	176	Sangat Baik
		Mampu melaksanakan tugas dengan mandiri	Y.9	179	Sangat Baik
		Tingkat komitmen dan tanggungjawab	Y.10	172	Baik
Jumlah				1752	
Rata-Rata				175,2	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rata-rata sebesar 175,2 berada pada skor 5 dengan rentang skala 172,2-205 pada kriteria sangat baik. Artinya kinerja karyawan yang telah diterapkan pada PT. Surya Timur secara keseluruhan sudah sangat baik. dapat dideskripsikan dalam rentang skala (*bar scale*) berikut:



Gambar 4. Rentang Skala Variabel Kinerja Karyawan

Analisis Verifikatif

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Motivasi Kerja dengan Budaya Organisasi

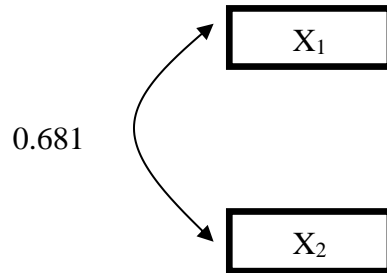
		Correlations	
		Motivasi Kerja	Budaya Organisasi
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	41	41
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan budaya organisasi terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0.681 dengan signifikan 0.000. Korelasi tersebut dapat digambarkan pada gambar 4.35 sebagai berikut:



Gambar 5. Korelasi antara Motivasi Kerja(X₁) dengan Budaya Organisasi (X₂)

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X₁) dengan budaya organisasi (X₂) dapat dinilai sebesar 0,681 Maka dapat disimpulkan motivasi kerja (X₁) dengan budaya organisasi (X₂) memiliki tingkat korelasi yang kuat dan searah karena nilainya positif.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS, diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel yaitu motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.320	3.086		4.317	.000
	Motivasi Kerja	.361	.093	.461	3.867	.000
	Budaya Organisasi	.355	.092	.458	3.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

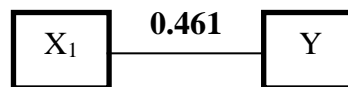
1. Koefisien Jalur Motivasi Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 16 menunjukan koefisien jalur antara variabel motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai-nilai tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 16, koefisien jalur motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,461. Hal ini menunjukan bahwa kontribusi motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,461. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,461X_1$.

Koefisien jalur variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

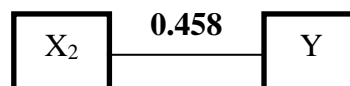


Gambar 6. Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Koefisien Jalur Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 16 koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,458. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,458. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,458X_2$

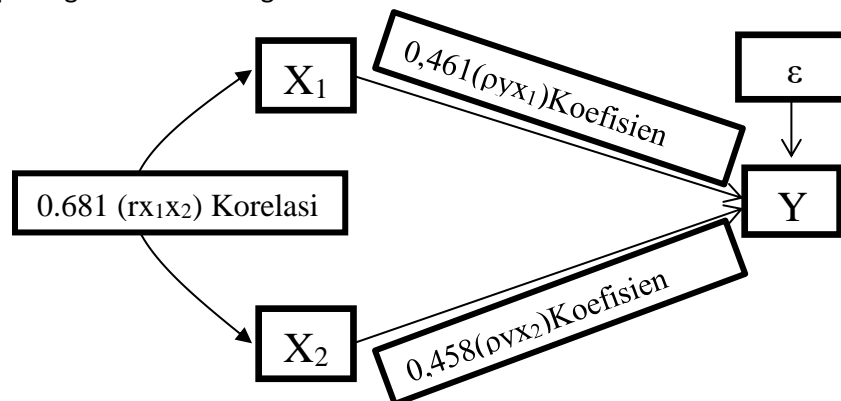
Koefisien jalur variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 7. Koefisien Jalur Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

c. Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur variabel motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8. Analisis Jalur (*Path Analysis*) Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar diatas menunjukan bahwa koefisien jalur variabel motivasi kerja sebesar 0,461 lebih besar dari variabel budaya organisasi sebesar 0,458. Artinya motivasi kerja (X_1) lebih besar kontribusinya terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan budaya organisasi (X_2). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,461X_1 + 0,458X_2 + \rho_y\epsilon$$

Keterangan :

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

ϵ : Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi Kerja	Pengaruh Langsung ke Y	0,461 ²	0,212
	Pengaruh Tidak Langsung X_1 ke Y	0,681X0,461X0,458	0,144
Jumlah			0,356

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada tabel 17 menunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,212 atau sebesar 21,2% dan pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,144 atau sebesar 14,4%, total pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,356 atau sebesar 35,6%.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Budaya Organisasi	Pengaruh Langsung ke Y	0,458 ²	0,210
	Pengaruh Tidak Langsung X_2 ke Y	0,681X0,461X0,458	0,144
Jumlah			0,354

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,210 atau sebesar 21,0% dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,144 atau sebesar 14,4%, total pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,354 atau sebesar 35,4%.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	

Motivasi Kerja (X ₁)	0,461	0,212	-----	0,144	0,356
Budaya Organisasi (X ₂)	0,458	0,210	0,144	-----	0,354
Total Pengaruh					0,710
Pengaruh Variabel lain (ε)					0,290

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung antara motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,710 atau 71,0% adapun pengaruh dari variabel diluar model adalah sebesar $1 - 0,710 = 0,290$ atau sebesar 29,0%. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,356X_1 + 0,354X_2 + 0,290\varepsilon = 1$$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah diantara 0 dan 1. Nilai terkecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, jika nilai R² semakin mendekati satu maka hubungan kedua variabel sangat kuat.

Total pengaruh variabel motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.695	3.053

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,710 atau 71,0%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 71,0% sedangkan sisanya (100% - 71,0% = 29,0%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Korelasi antara Motivasi Kerja (X₁) dengan Budaya Organisasi(X₂)

Pengujian hipotesis korelasi antara motivasi kerja (X₁) dengan budaya organisasi (X₂) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho: $r_{X_1X_2} = 0$: Tidak terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan budaya organisasi

H1: $r_{X_1X_2} \neq 0$: Terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan budaya organisasi

Dilakukan dengan menggunakan uji t, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$$r = 0,681$$

$$n = 41$$

Maka :

$$t = \frac{0,681 \sqrt{41-2}}{\sqrt{1-0,681^2}}$$

$$t = \frac{4,253}{0,533}$$

$$t = 7,979$$

Berdasarkan t_{hitung} di atas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, $db = n - 2 = 41 - 2 = 39$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,684$ dengan demikian diketahui $t_{hitung} (7,979) > t_{tabel} (1,684)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan budaya organisasi (X_2).

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

Analisis hipotesis berpengaruh secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.320	3.086		4.317	.000
	Motivasi Kerja	.361	.093	.461	3.867	.000
	Budaya Organisasi	.355	.092	.458	3.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

a. Hipotesis Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: \rho_{yx_1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1: \rho_{yx_1} \neq 0$: Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{Sig.} < \alpha$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 41 - 2 = 39 diperoleh $t_{tabel} = 1,684$. Berdasarkan tabel 4.79 di atas, menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,867$ dan sig. 0,000. Pengaruh motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.80 di bawah ini:

Tabel 22. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{yx_1}	0,000	0,05	3,867	1,684	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $t_{hitung} (3,867) > t_{tabel} (1,684)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hipotesis Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \rho_{yx_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1: \rho_{yx_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{Sig.} < \alpha$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk pengaruh budaya organisasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 41 - 2 = 39 diperoleh $t_{tabel} =$

1,684. Berdasarkan tabel 4.79 di atas, menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,841$ dan sig. 0,000. Pengaruh budaya organisasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.81 di bawah ini:

Tabel 23. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
py_{X_2}	0,000	0,05	3,841	1,684	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (3,841) > t_{tabel} (1,684) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Pengaruh motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: py_{X_1X_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1: py_{X_1X_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika Sig. < α atau $f_{hitung} > f_{tabel}$

Untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5 %, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 41 - 2 = 39 diperoleh $f_{tabel} = 3,24$ sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.82 di bawah ini:

Tabel 24. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867.761	2	433.881	46.537	.000 ^b
	Residual	354.288	38	9.323		
	Total	1222.049	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa $f_{hitung} = 46,537$ dan sig. 0,000. Pengaruh motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) diperlihatkan pada tabel 4.83 berikut:

Tabel 25. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Structural	Sig.	α	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
$py_{X_1X_2}$	0,000	0,05	46,537	3,24	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f_{hitung} (46,537) > f_{tabel} (3,24) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Adapun pembahasan dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan total skor 1671 dengan rata-rata skor 167,1 dan berada pada rentang skala 139,4-172,2 pada kriteria baik. Artinya motivasi kerja yang telah diterapkan pada PT. SURYA TIMUR secara keseluruhan baik. Terdapat 1 indikator berada pada kriteria sangat baik yaitu jaminan hari tua. Sementara ada 9 indikator berada pada kriteria baik yaitu gaji, bonus, jaminan keamanan, kebebasan berpendapat, kebijakan dari pimpinan, faktor hubungan kerja, pengakuan diri, perlakuan adil dan berprestasi.

Adapun indikator yang mempunyai skor tertinggi yaitu jaminan hari tua dengan skor 174 dengan pernyataan karyawan mendapatkan jaminan hari tua. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah yaitu pengakuan diri dengan skor 162.

Menurut Abraham Maslow dalam Donni Juni Priansa (2016 : 206) bahwa setiap diri manusia terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologi (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi (*self-actualization needs*)

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Abraham Maslow secara tidak langsung diterapkan pada PT. Surya Timur.

2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mendapatkan total skor 1697 dengan rata-rata skor 169,7 dan berada pada rentang skala 139,4-172,2 pada kriteria baik. Artinya budaya organisasi yang telah diterapkan pada PT. Surya Timur secara keseluruhan baik. Terdapat 1 indikator berada pada kriteria sangat baik yaitu yaitu mempertahankan stabilitas organisasi. Sementara ada 9 indikator berada pada kriteria baik yaitu inovasi, inisiatif, pengembangan diri, ketelitian, perhatian terhadap hal-hal detail, fokus pada hasil, kegiatan individu, kerjasama tim, persaingan yang kompetitif.

Adapun indikator yang mempunyai skor tertinggi yaitu mempertahankan stabilitas organisasi dengan skor 173 dengan pernyataan karyawan selalu menjaga hubungan dan komunikasi yang baik dengan atasan. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah inisiatif dan pengembangan diri dengan skor 166.

Menurut Stephen Robbins dalam Isnan Munawirsyah (2018:36) dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), agresifitas (*aggressiveness*) dan stabilitas (*stability*).

Berdasarkan hasil penelitian tentang budaya organisasi, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Stephen Robbins secara tidak langsung diterapkan pada PT. Surya Timur.

3. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Dari hasil analisis deskriptif pada menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mendapatkan total skor 1752 dengan rata-rata skor 175,2 dan berada pada rentang skala 172,2-205 pada kriteria sangat baik. Terdapat 8 indikator berada pada kriteria sangat baik yaitu kemampuan kerja, kuantitas pekerjaan sesuai target, tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, bekerja sesuai SOP, teliti, hubungan dengan rekan kerja, penggunaan SDM dan mampu

melaksanakan tugas dengan mandiri. Artinya kinerja karyawan pada PT. Surya Timur sudah sangat baik.

Adapun indikator yang mempunyai skor tertinggi yaitu mampu melaksanakan tugas dengan mandiri dengan skor 179 dengan pernyataan karyawan bersedia lembur untuk memenuhi target serta untuk kemajuan organisasi. Sedangkan indikator dengan skor terendah adalah hasil kerja dan tingkat komitmen dengan skor 172.

Menurut Robbins (2017:351) terdapat dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu (karyawan) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins secara tidak langsung diterapkan pada PT. Surya Timur.

Pembahasan Verifikatif

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2)

Korelasi antara motivasi kerja dengan budaya organisasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,681 dengan signifikan 0.000. motivasi kerja (X_1) dengan budaya organisasi (X_2) memiliki interval koefisien 0,60-0,799 dengan kategori kuat. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja (X_1) dengan budaya organisasi (X_2) memiliki tingkat korelasi yang kuat dan searah karena nilainya positif.

Menurut Robbins dan Judge (2017:55) pemberian motivasi dan pembentukan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan dimana hal itu merupakan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi, sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan/ motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dengan adanya budaya organisasi yang positif maka dorongan/ motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif pula. Pengaruh faktor *teamwork* yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipahami bahwa, seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Y Rudiantono (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan budaya organisasi.

2. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung (3,867) > t tabel (1,684) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur, yang artinya hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur diterima.

Menurut Siagian dalam Tri Okta Ratnaningtyas (2020:164) motivasi dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kerja dan begitu pula sebaliknya. Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, dalam

hal ini motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnan Munawirsyah (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi Komarudin (2020) dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kinerja yang tinggi.

3. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung (3,841) > t tabel (1,684) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur, yang artinya hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur diterima.

Menurut Sutrisno dalam Muhammad Ras Muis, dkk (2018: 18) menyatakan bahwa budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Dengan kata lain, Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ahmad Rivai (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Medan. Begitupun menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nico, dkk (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Artinya apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan pada kinerja karyawan tersebut.

Karena motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh sebesar 0,461 lebih besar dari budaya organisasi (X_2) sebesar 0,458 maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) lebih memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini motivasi kerja dapat memberikan dorongan bagi karyawan PT. Surya Timur untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

4. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji f motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kriteria uji sig. (0,000)<(0,05) dan fhitung (46,537) > ftabel (3,24) maka H_0 ditolak. artinya ada pengaruh simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Total pengaruh motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,710 atau 71,0% sedangkan sisanya (100% - 71,0% = 29,0%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Sehingga hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Timur diterima.

Menurut Salusu dalam Muzawil (2020: 45) mengatakan setiap individu akan melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Salah satu sebab timbulnya motivasi yaitu budaya organisasi. Motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh karyawan yang memegang teguh makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut dalam organisasi. Budaya organisasi mampu

menjadi kunci keberhasilan organisasi tetapi pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Kinerja yang baik dapat tercipta dengan adanya motivasi yang tinggi dan budaya organisasi yang baik di dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, sebab dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula halnya budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan dapat menjadi sebuah pegangan bagi karyawan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oryz Setiawan, dkk (2019). dengan Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengumpulan data dan pembahasan yang dilakukan pada PT. Surya Timur, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di PT. Surya Timur sudah baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata 167,1 dengan kriteria baik
2. Budaya organisasi di PT. Surya Timur sudah baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata 169,7 dengan kriteria baik
3. Kinerja karyawan di PT. Surya Timur sudah sangat baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata 175,2 dengan kriteria sangat baik.
4. Terdapat korelasi yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan budaya organisasi.
5. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang sudah ada pada PT. Surya Timur perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara menuangkannya dalam suatu bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman para karyawan dalam bekerja dan secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. PT. Surya Timur diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan aman, yaitu dengan merancang tata letak ruangan yang lebih terbuka atau kebebasan karyawan untuk berinteraksi dengan sesama rekan kerja.
3. PT. Surya Timur diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam pengembangan karyawannya, sehingga dapat lebih meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.
4. Karyawan PT. Surya Timur diharapkan dapat mempertahankan kinerjanya dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.
5. Untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan, PT. Surya Timur perlu ditingkatkan lagi dari segi pekerjaan yang lebih menantang. Sehingga dapat memberi unsur tantangan dalam bekerja dengan mempertimbangkan kompetensi seperti tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan untuk menjalankan tugas baru tersebut.

6. Penelitian ini memberikan batasan penelitian pada pengaruh motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain penelitian ini mengabaikan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan untuk peneliti berikutnya disarankan untuk menambah variabel lain dalam penulisannya.
7. Jumlah responden dalam penelitian ini masih sedikit yaitu 41 orang. Diharapkan peneliti berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini dengan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Busro. (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Ajabar, S.IP.,M.M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Donni Juni Priansa. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, M.SI. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Kencana.
- Emron Edison. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Fadli, U. M. (2019). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. Karawang: Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rosda.
- Robbins dan Judge. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rheza Pratama. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif & RND. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Adi Komarudin. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. Hasil Raya Industries Karawang. Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Ahmad Rivai. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul.
- Dori Sandra Yudistira, Febsri Susanti. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. ekolah Tinggi Ilmu Eknomi "KBP".
- Eni Erwantiningsih. 2019. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Merdeka Pasuruan.
- Isnaini Munawirsyah. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. Universitas Negeri Medan.
- Lismayanti Girsang, Zulkarnain, Isnaniah. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. Universitas Medan Area.
- Mariana Damanik. 2021. Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Universitas Terbuka.
- Muhammad Ras Muis, J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Muzawil Af'al. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Jember.

- Oryz Setiawan, Woro Utari, C. Sri Hartati. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Riswanto, T., Jamaludin, A. ., & Nandang, N. (2024). Empowering Performance: How Compensation and Motivation Influence Employees at PT. Pelita Abadi Sejahtera Cirebon. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 341-350. <https://doi.org/10.55583/invest.v5i2.851>
- Surya Akbar. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. STIA Indragiri.
- Tri Okta Ratnaningtyas, dkk. 2020. Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan Tahun 2020. STIKes Kharisma Persada.
- Y Rudiantono. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Swadaya Gunung Jati.