

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DUNKINDO LESTARI CABANG BOGOR**

Oleh: Ganda Suganda, Soepeno dan Syahrums Agung

ABSTRAK

Perusahaan yang berorientasi kepada pasar harus memikirkan bagaimana cara mempengaruhi calon konsumen, khususnya pembeli potensial agar bersedia membeli produk yang dihasilkan perusahaan. Untuk dapat bertahan dalam keadaan yang peka terhadap perubahan yang penuh persaingan saat ini, sebuah perusahaan pertama-tama harus menentukan strategi yang dapat menarik calon konsumen agar tertarik terhadap produk perusahaan yang selanjutnya konsumen akan membeli produk tersebut. Untuk melakukan semua kegiatan operasional perusahaan, maka diperlukannya keberadaan sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan secara maksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional, dan tanggap akan kebutuhan perusahaan. Dan peranan counter sebagai ujung tombak dari perusahaan untuk memenuhi kepuasan customer dari mulai penyediaan produk, pelayanan dan kenyamanan dengan penuh keramahan tamahan. Untuk mencapai itu semua perusahaan dan karyawan harus membentuk budaya dan lingkungan kerja yang nantinya akan berpengaruh kepada performa karyawan dan dijadikan standar prosedur kerja bagi karyawannya.

Kata Kunci: Budaya, Motivasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang berkembang pesat saat ini mengakibatkan manusia setiap kali akan mengalami perubahan, baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya, dan juga pengaruh pada pola perilaku pesaing di dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini membuat persaingan semakin ketat dalam dunia bisnis. Perkembangan dalam berbagai bidang bisnis sangat ketat sehingga menimbulkan persaingan-persaingan dalam usaha menciptakan produk.

Dampak dari adanya persaingan tersebut mengakibatkan turun atau meningkatnya penjualan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan berusaha untuk mencari strategi baru sehingga diharapkan dapat memperoleh konsumen baru serta mempertahankan konsumen yang sudah ada untuk meningkatkan hasil penjualan. Perusahaan yang berorientasi kepada pasar harus memikirkan bagaimana cara mempengaruhi calon konsumen, khususnya pembeli

potensial agar bersedia membeli produk yang dihasilkan perusahaan. Untuk dapat bertahan dalam keadaan yang peka terhadap perubahan yang penuh persaingan saat ini, sebuah perusahaan pertama-tama harus menentukan strategi yang dapat menarik calon konsumen agar tertarik terhadap produk perusahaan yang selanjutnya konsumen akan membeli produk tersebut. Dan tentunya kebutuhan manusia akan makan dan minum merupakan kebutuhan yang tidak dapat di gantikan dengan kebutuhan lainnya hal ini yang menyebabkan Abraham Maslow menempatkan pada kebutuhan ini pada urutan pertama sebagai dasar kebutuhan manusia. Kebutuhan yang cukup besar ini merupakan peluang bisnis untuk meraup keuntungan yang sangat besar.

Sekalipun dalam situasi krisis ekonomi dan politik saat ini, kebutuhan manusia akan makan dan minum harus tetap terpenuhi. Sehingga bisnis makanan dan minuman tidak akan pernah mati bahkan terus berkembang. ini dapat dilihat dari Industri makanan dan minuman yang sangat berkembang. saat ini. Mulai dari industri penyedia bahan baku hingga industri penyedia dan penyaji makanan, dari warung pinggir jalan hingga restoran mahal dan hotel yang menyediakan jasa makan minum. Dan belakangan ini kita mengenal istilah fast food yaitu usaha penyediaan makanan yang memberikan pelayanan yang cepat dan penuh keramahtamahan.

Adapun untuk melakukan semua kegiatan operasional perusahaan, maka diperlukannya keberadaan sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu paktor produksi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini di perlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan secara maksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil. Berprestasi, professional, dan tanggap akan kebutuhan perusahaan,

Maka sebagai pendukung kinerja karyawan dibutuhkanlah budaya organisasi dan motivasi kerja. Menurut Susanto dalam Nawawi (2013:4-5) Budaya organisasi perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan prilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar, dan apakah suatu prilaku di anjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka satu hal yang menjadi dasar penilaian dalam hal ini adalah dengan melihat sikap dan perilaku karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dengan benar, cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar prosedur yang ada dan benar dalam skala waktu yang telah ditentukan.

Dunkin Donuts adalah perusahaan yang bergerak bidang penjualan makanan dan minuman siap saji (*fast food*). Tujuan utama dari bisnis ini untuk mendapatkan keuntungan. Satu-satunya pihak yang bisa memberikan keuntungan adalah pelanggan (*customer*), dengan mengorbankan sejumlah uang untuk membeli produk yang ada di counter Dunkin' Donuts. Oleh karena itulah sasaran pokok dalam pengelolaannya adalah memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya kepada *customer*. Karena *customer* merupakan pendapatan pokok dari pada usaha jasa penyediaan makan dan minum. Disinilah peranan counter sebagai ujung tombak dari perusahaan untuk memenuhi kepuasan *customer* dari mulai penyediaan produk, pelayanan dan kenyamanan dengan penuh keramah tamahan Untuk mencapai itu semua perusahaan dan karyawan harus membentuk budaya dan lingkungan kerja yang nantinya akan berpengaruh kepada performa karyawan dan dijadikan standar prosedur kerja bagi karyawannya

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunkindo Lestari cabang Bogor***

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari cabang Bogor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunkindo Lestari cabang Bogor.
- 3) Untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Dunkindo Lestari cabang Bogor.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunkindo Lestari cabang Bogor.

Kerangka pemikiran

Budaya organisasi adalah sebuah system makna bersama yang di anut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. System makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang di jungjung tinggi oleh organisasi (Robbins dan Judge, 2007 dalam Sunyoto, 2013:225)

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan menejer perusahaan “(Fahmi 2013: 46) Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (1998), yang menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin (1995), Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” (Hasibuan,2014:219) adapun teori motivasi menurut (Herzberg dalam Siagian 2011: 290) dengan menggunakan “model dua faktor” dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau (pemeliharaan) menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinstik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrintik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang misalnya dari organisasi, tetapi turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjaannya.

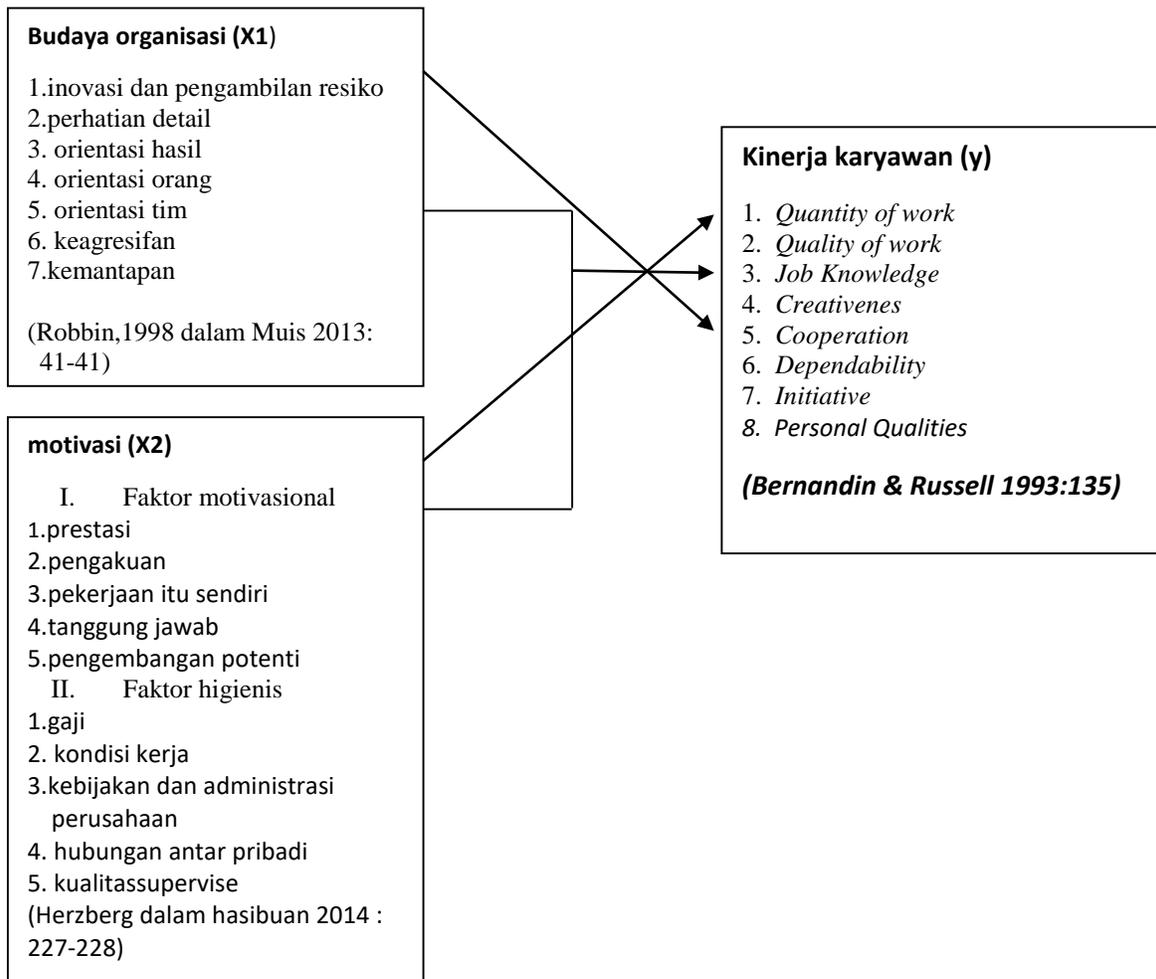
Menurut **Fahmi (2013:2)** dalam bukunya **menejemen kinerja**, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :

“kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu.” Secara lebih tegas (Amstron dan Baron 1998:15 dalam Fahmi 2013:2)menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat digambarkan bahwa budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran



II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2014 : 2-3) “manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan- tindakan perencanaan ,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-Sumber lainnya.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai kekayaan utaman organisasi sehingga harus di jaga dengan baik. Untuk itu sebagai keahlian dan keterampilan harus di bekalkan kepada sumber daya manusia sesuai dengan kemampuannya sehingga benar-benar menjadi asset bagi organisasi perusahaan.

Hasibuan (2014: 10) berpendapat bahwa:”manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efiseien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi menejemen sumberdaya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Hasibuan (2014: 21-22)

1. Perencanaan (Planning)
2. Pengorganisasian (Organization)
3. Pengarahan (directing)
4. Pengendalian (Controlling)
5. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)
6. Pengembangan (Development)
7. Kompensasi (compensation)
8. Integrasi (Integration)
9. Pemeliharaan (Maintenance)
10. Kedisiplinan
11. Pemisahan (Separation)

D. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya perusahaan menurut Schein, H. (1992:12) Budaya organisasi sebagai suatu perangkat asumsi dasar akan membantu anggota kelompok dalam memecahkan masalah pokok dalam menghadapi kelangsungan hidup, baik dalam lingkungan eksternal maupun internal, sehingga akan membantu anggota kelompok dalam mencegah ketidakpastian situasi.

Pemecahan masalah yang telah ditemukan ini kemudian dialihkan pada generasi berikutnya sehingga akan memiliki kesinambungan.

Menurut (Stephen P. Robbins dalam Matondang 2008: 50) bahwa Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang di bentuk oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. System makna bersama tersebut, merupakan seperangkat karakteristik utama nilai-nilai organisasi tersebut (*“ a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values ”*)

E. Fungsi budaya organisasi

Sejauh mana budaya telah mempengaruhi organisasi dalam menjalankan aktifitasnya berikut ini terdapat 10 karakteristik yang dapat dipakai untuk mengukur keberadaan budaya organisasi menurut (Robins, 1990) yang di kutip oleh Matondang (2008 :62-63) :

1. Inisiatif individu. Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko
3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi
4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi di dorong untuk bekerja dengan cara yang ter koordinasi
5. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka

6. Kontrol. Jumlah pengawasan dan peraturan langsung yang digunakan untuk pegawai dan mengendalikan perilaku pegawai
7. Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional
8. Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misalnya, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sbagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
10. Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

F. Pengertian Motivasi.

Menurut American Encyclopedia dalam H. Malayu Hasibuan (2014:219) *Motivation: that predisposition (it self the subjeck of much controveny) within the individual wich arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behavior.*

G. Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:61) Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Prinsip partisipasi.
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip member perhatian

H. Pengertian dan Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut **Irham fahmi** dalam bukunya **manajemen kinerja**, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :

“Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh **Bernandin & Russell (1993:135)** yang dikutip oleh **Faustino cardoso gomes** dalam bukunya *Human Resource Managemen* yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of work*, **jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.**
2. *Quality of work*, **kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.**
3. *Job Knowledge*, **luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilanya.**
4. *Creativenes*, **keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.**
5. *Cooperation*, **kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi**
6. *Dependability*, **kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.**
7. *Initiative*, **semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.**
8. *Personal Qualities*, **menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.**

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “korelasi product moment” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Terhadap Budaya Organisasi (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Saya bersikap inovatif dalam pengambilan resiko	466.190	16.175	.730	.933	valid
Saya memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail	466.349	16.171	.824	.930	valid
Saya memusatkan perhatian terhadap hasil	466.667	15.613	.819	.930	valid
Saya mampu memperhitungkan efek dari hasil pada orang-orang di dalam organisasi	466.508	16.715	.554	.940	valid
Saya mampu berkerjasama dalam tim	465.238	15.866	.741	.933	valid
Saya mampu menjalankan organisasi dengan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi yang baik.	465.397	16.252	.701	.934	valid
Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	465.714	16.088	.775	.932	valid
Saya mampu mentaati aturan kerja yang telah di tetapkan perusahaan	466.349	17.461	.382	.945	valid

Tanpa ada pimpinan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	466.667	15.613	.819	.930	Valid
Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun karyawan lainnya.	466.190	16.175	.730	.933	Valid
Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk berkerja secara maksimal Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk berkerja secara maksimal	466.349	16.171	.824	.930	Valid
pimpinan dan pihak manajemen memberikan solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan	466.667	15.613	.819	.930	Valid

Sumber: Kuesioner (diolah)

Dari hasil tabel 12 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (rhitung) dengan rtabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai rhitung>rtabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan ,n = 63 diperoleh rtabel = 0,244 , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 13

Hasil Uji Validitas terhadap motivasi (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation(r hitung)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
--	----------------------------	--------------------------------	--	----------------------------------	------------

jika saya bekerja dengan baik maka akan menaikkan prestasi saya	46,9048	12,668	,674	,870	Valid
Mendapan pengakuan di perusahaan anda	46,8889	13,681	,549	,877	Valid
Saya berupaya untuk menyampaikan usul dan gagasan meningkatkan gairah bekerja	46,9841	13,371	,547	,878	Valid
berupaya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya sekarang?	46,8889	13,778	,521	,879	valid
pimpinan menciptakan suasana nyaman meningkatkan semangat kerja bawahannya?	46,9365	14,254	,511	,879	valid
upah gaji bisa menjadikan prestasi kerja saya bisa menjadi lebih baik	46,8254	13,695	,599	,875	valid
kondisi kerja yang baik bisa meningkatkan prestasi kerja saya	46,6667	13,258	,677	,870	valid
Saya menjalankan segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	46,8095	13,673	,597	,875	valid
Saya menjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja	46,8571	13,576	,659	,872	valid
Saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik terhadap perusahaan	46,8889	13,552	,586	,875	valid
Saya mengikuti prosedur pekerjaan yang diberikan perusahaan?	47,0635	13,899	,474	,882	valid

Saya terus meningkatkan kemampuan didalam pekerjaan	46,8571	13,576	,659	,872	valid
---	---------	--------	------	------	-------

Sumber: Kuesioner (diolah)

Dari hasil tabel 13 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dengan rtabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > rtabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan, n = 63 diperoleh rtabel = 0,244 , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 14

Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Saya selalu berusaha menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan	51.254	13.999	.641	.877	valid
Apakah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diharapkan	51.2222	14.885	.545	.882	valid
pengetahuan yang saya miliki mendukung kepercayaan diri saat bekerja	51.2381	15.249	.556	.881	valid
Saya berusaha untuk kreatif dalam penyelesaian pekerjaan	51.127	14.693	.632	.877	valid

Saya dapat bekerja sama dengan rekan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan	51.0952	14.797	.584	.880	valid
Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu	51.2381	14.217	.577	.881	valid
Saya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja	51.1587	14.749	.541	.882	valid
Saya memiliki integritas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	51.2381	15.184	.577	.880	valid
Saya mampu bekerja dengan baik sesuai prosedur perusahaan	51.0952	14.733	.603	.879	Valid
Saya berusaha membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja	51.0476	14.433	.670	.875	Valid
Saya mampu bekerja secara profesional dan tidak pernah mengeluh	51.1746	14.953	.588	.880	Valid
Saya mampu menjaga nama baik perusahaan	51.2381	15.249	.556	.881	Valid

Saya bekerja menggunakan sarana kerja secara efisien	51.2063	15.005	.500	.884	Valid
--	---------	--------	------	------	-------

Sumber: Kuesioner (diolah)

Dari hasil tabel 14 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (rhitung) dengan rtabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai rhitung>rtabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan ,n = 36 diperoleh rtabel = 0,244 , sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah Valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau alat ukur tersebut mempunyaai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 15
Uji Reliabilitas terhadap Budaya organisasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	12

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,939 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Budaya perusahaan adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 16
Uji Reliabilitas terhadap motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	12

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,884 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner motivasi adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 17
Uji Reliabilitas terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	13

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,888 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Kinerja Karyawan adalah Reliabel dan dapat diterima.

Analisis Deskriptif

Kuesioner yang disebar sebanyak 63 responden yang terdiri dari 37 pertanyaan, yang terdiri dari 12 item pertanyaan untuk indikator Budaya Perusahaan (X1) , 12 tem pertanyaan untuk indikator motivasi (X2) dan 13 item pertanyaan untuk indikator Kinerja Kayawan (Y) dengan pengukuran skala Likert sebagai berikut

Tabel 18
Skala Likert

Respons	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya mencari nilai rata-rata nilai skor dari setiap jawaban responden untuk menentukan kategori penilaian dan jumlah kelas interval sebanyak 5.

Menurut Sugiyono (2012:80) rumus menentukan panjang kelas interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{terbesar} - \text{terkecil}}{\text{Jumlah kelas interval}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah panjang kelas interval diketahui, maka kriteria penilaian dapat dikategorikan sebagai berikut.

Tabel 19
Kriteria Penilaian Persepsi Responden

Interval	Kategori
4,20 - 5,00	Sangat Baik (SB)
3,40 - 4,19	Baik (B)
2,60 - 3,39	Sedang (S)
1,80 - 2,59	Kurang Baik (KB)
1,00 - 1,79	Sangat Kurang Baik (SKB)

Persepsi responden terhadap Budaya organisasi (X1)

Analisis persepsi pegawai terhadap Budaya Prusahaan dilakukan berdasarkan pertanyaan yang telah ditetapkan. Dan terdiri dari 12 item pertanyaan.

Bahwa persepsi responden terhadap Budaya organisasi pada PT. Dunkindo lestari yaitu sebesar 4,24 (pada skala 1 – 5) pada interval (4,10 – 5,00) dengan kategori Sangat Baik.

Perincian penilaian responden terdiri dari:

- 23 Semua responden memberikan persepsi Baik (SB) = 36 %

- 40 responden memberikan persepsi Baik (B) = 63 %

Maka menunjukkan bahwa 12 item pertanyaan valid pada indikator Budaya organisasi (X1), pertanyaan yang kategori persepsinya Sangat Baik (SB) = 9 (75%) dan pertanyaan yang kategori persepsinya Baik (B) = 3 (25%), nilai tertinggi = 4,33 pada indikator orientasi tim sedangkan nilai terendah = 4,19 pada indikator orientasi hasil, kesadaran diri, dan dorongan kerja.

Persepsi responden terhadap motivasi (X2)

Analisis persepsi pegawai terhadap motivasi kerja dilakukan berdasarkan beberapa pertanyaan yang telah ditetapkan. terdiri dari 12 item pertanyaan.

Berdasarkan tabel bahwa persepsi responden terhadap PT. Dunkindo lestari yaitu sebesar 4,26 (pada skala 1 – 5) pada interval (4,20 – 5,00) dengan kategori sangat Baik.

Perincian penilaian responden terdiri dari:

- 32 responden memberikan persepsi sangat Baik (SB) = 50,8%
- 31 responden memberikan persepsi Baik (B) = 49,2%

Maka menunjukkan bahwa 12 item pertanyaan valid pada indikator motivasi Kerja (X2), terdapat 12 item pertanyaan yang kategori persepsinya sangat Baik (SB) = 10 (83%) dan pertanyaan yang kategori persepsinya Baik (B) = 2 (16%), nilai tertinggi = 4,48 pada indikator kondisi kerja sedangkan nilai terendah = 4,08 pada indikator prosedur kerja.

Persepsi responden terhadap kinerja (Y)

Analisis persepsi pegawai terhadap Kinerja karyawan dilakukan berdasarkan pertanyaan yang telah ditetapkan terdiri dari 13 item pertanyaan.

Berdasarkan tabel bahwa persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan pada PT.dunkindo lestari yaitu sebesar 4,26 (pada skala 1 – 5) pada interval (4,20 – 5,00) dengan kategori sangat Baik.

Perincian penilaian responden terdiri dari:

- 34 responden memberikan persepsi sangat Baik (SB) = 53,9%
- 29 responden memberikan persepsi Baik (B) = 46,1%

Maka menunjukkan bahwa 13 item pertanyaan valid pada indikator kinerja Kerja (X2), terdapat 13 item pertanyaan yang kategori persepsinya sangat Baik (SB) = 12 (92%) dan pertanyaan yang kategori persepsinya Baik (B) = 1 (7%), nilai tertinggi = 4,40 pada indikator hubungan kerja sedangkan nilai terendah = 4,19 pada indikator Quantity of work.

IV.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Budaya Organisasi yang ada di PT. Dunkindo lestari Bagian operasional menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,562$ terletak pada interval (0,40 – 0,59) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap motivasi Kerja) dan Y (persepsi terhadap Kinerja Karyawan) adalah sedang dan positif. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,316 atau (31,6%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 31,6%, sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5 % adalah $t_{hitung} = 5,310 > t_{tabel} = 2,000$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

1. Motivasi Kerja yang ada pada PT.dunkindo lestari menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,868$ terletak pada interval (0,80-1000) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap motivasi Kerja) dan Y (persepsi terhadap Kinerja Karywan) adalah Sangat kuat. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,753 atau (75,3%)memberikan arti bahwa besarnya pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 75,3% , sedangkan sisanya 24,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5 % adalah $t_{hitung} = 13,635 > t_{tabel} = 2,000$, maka

H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

2. Budaya organisasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama yang ada pada PT. Dunkindo Lestari menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,875$ terletak pada interval $(0,80 - 1,000)$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (persepsi terhadap Budaya organisasi) dan variabel X_2 (persepsi terhadap motivasi Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Kinerja Karyawan) adalah Sangat Kuat. Dari hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,766$ atau $(76,6\%)$ memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Budaya organisasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar $76,6\%$, sedangkan sisanya $23,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $F_{hitung} = 98,3070 > F_{tabel} = 4.00$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada PT. Dunkindo lestari

Saran

Saran yang dapat diberikan atas hasil dan pembahasan dari kesimpulan mengenai Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Dunkindo lestari adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dapat ditingkatkan untuk peningkatan kinerja karyawan, karena mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan terutama pada indikator orientasi hasil, dengan pernyataan Saya memusatkan perhatian terhadap hasil kinerja, dan pada indikator penerimaan solusi kerja dengan pernyataan pimpinan dan pihak manajemen memberikan solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan agar dapat ditingkatkan kembali.

2. Motivasi Kerja dapat ditingkatkan untuk peningkatan kinerja pegawai, karena mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, terutama pada kuesioner poin 11 dengan pernyataan Saya mengikuti prosedur pekerjaan yang diberikan perusahaan, diharapkan agar pada poin pernyataan 11 pada variable motivasi untuk dapat ditingkatkan kembali.
3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan, terutama pada kuesioner poin 1 dengan pernyataan Saya selalu berusaha menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan dan diharapkan agar pada poin pernyataan 1 pada variable kinerja untuk dapat ditingkatkan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Arief. **Hubungan Antara Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jamsostek (Persero) Cabang Bogor 1**. Universitas Ibn Khaldun Bogor, Bogor. 2012.
- Andri Ferianto dan Endang Shinta Triana (2015) **Pengantar Manajemen**, Mediaterra, kebumen
- Duwi Priyatno. **Analisis Korelasi, Regresi Dan Multivariate dengan SPSS**, Gava Media, Yogyakarta. 2013.
- Eko Achmad Santoso. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Barang Pada Kantor Pelayanan Utama Bea Dan Cukai Tipe A Tanjung Priok**. Universitas Ibn Khaldun Bogor, Bogor. 2010.
- Fahmi Irfan (2013) **Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi**, ALFABETA , Bandung.
- Gomes Faustino Cardoso (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hari Soripada Siregar, **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Perternakan Kementrian Pertanian Bogor**. Universitas Ibn Khaldun Bogor (2015)
- Hasibuan Malayu S.P. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia dasar kunci keberhasilan**, Haji Masagung, Jakarta.

Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2000). **Human Resource Management**. McGraw-Hill, Boston.

Lijan Poltak Sinambela (2012). **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi**, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Lucky Wulan. **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)**. Universitas Diponegoro Semarang, Semarang. 2011.

Matondang (2008). **kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik**, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Mangkunegara A.Anwar Prabu, (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mahlia Muis (2013) **Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Industri**, IPB Pres Bogor

Robert L. Mathis (2002). **Managemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.

Rizka Afrisalia Nitasari. **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus**. Universitas Diponegoro, Semarang. 2012.

Siagian, Sondang P. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono (2002). **Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows**, Alfabeta, Bandung.

Winardi (2004) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Grafiti, Jakarta.

Wirawan (2009) **Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian**, Salemba Empat, Jakarta.

Wibowo (2011) **manajemen kinerja** ,PT raja grafindo persada , Jakarta