

MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT (Persero)

Granita Laksita Islami¹, Tina Melinda²

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra
E-mail : glaksita@student.ciputra.ac.id¹, tina.melinda@ciputra.ac.id²

Abstract : This research conducted to findout the effect of motivation and organizational culture on Employees' Performance at PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (Persero) at Rungkut's head office. Data that is through taking questionnaires to all employees of PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. While the population in the research that is done at PT Surabaya Industrial Estate Rungkut is all employees of Rungkut head office with the of 139 employees the sample that is, taken is 97 employees. The sample collection technique uses purposive sampling method and gives special characteristic to the sample, namely the work period of more than one year. This research uses a Likert scale. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. Tests in this evaluation study uses test instrument which includes a validity and reliability test, a classic assumption test that includes a normality test, a heteroscedasticity test and a multicollinearity test. The results of the research showed that the motivation variable had a positive and significant effect on employee performance at PT Surabaya Industrial Estate Rungkut and organizational culture had a positive and significant effect on employees' performance at PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Keywords : motivation, organizational culture and employee performance

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (Persero) di kantor pusat Rungkut. Data yang digunakan adalah melalui pengambilan kuisioner kepada seluruh karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. Sedangkan populasi dalam penelitian yang dilakukan di PT Surabaya Industrial Estate Rungkut adalah seluruh karyawan kantor pusat Rungkut yang berjumlah 139 karyawan sampel yang diambil adalah 97 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan memberi ciri khusus pada sampel yaitu lama masa kerja lebih dari satu tahun. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Kata Kunci: motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Era persaingan dunia bisnis sangat ketat yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya, persaingan yang sangat ketat ini terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan dengan pesaing bisnis lainnya. Untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukan hanya untuk target saat ini saja, namun secara terus menerus ke masa yang akan datang. Selama perusahaan masih bisa berusaha dan memperbaiki kinerjanya, perusahaan akan tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global. Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut juga merupakan kunci keberhasilan dari suatu organisasi.

Tingginya minat masyarakat untuk bekerja dan mencari pekerjaan, menyebabkan persaingan untuk mendapatkan dan bertahan pada pekerjaan akan menjadi semakin lebih sulit. Ditambah lagi dengan persaingan global yang semakin ketat, di tengah derasnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era Revolusi Industri 4.0. Semua negara berlomba-lomba untuk menciptakan suatu inovasi dengan memperkuat riset maupun mutu pendidikan yang tinggi, sehingga sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing tinggi menjadi kunci untuk memenangkan kompetisi di era Revolusi Industri 4.0 ini.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting dalam sebuah organisasi, karena itu sudah seharusnya pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Peningkatan kinerja karyawan memerlukan beberapa hal seperti lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tinggi, dan kompetensi yang memadai.

PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut atau SIER merupakan perusahaan pengelola kawasan industri tertua di Indonesia yang berkantor pusat di Kota Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 Februari 1974. Kawasan industri ini dibangun untuk mendukung dan menunjang program pemerintah dalam bidang ekonomi serta pembangunan nasional, khususnya dalam bidang pengembangan nasional seperti bidang pembangunan dan pengelolaan kawasan industri. SIER dibangun dalam memenuhi kebutuhan industri dan lingkungan yang dikelola secara *professional* untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas termasuk fasilitas pengelolaan air limbah dan kemudahan akses ke Pelabuhan Tanjung Perak dan Bandara Juanda. Saham perusahaan ini terbagi menjadi tiga, yaitu oleh Pemerintah Republik Indonesia (50%), Pemerintah kota Surabaya (25%), dan Pemerintah Provinsi Jawa Timur (25%).

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat digambarkan dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi pada perusahaan maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung dari perusahaan tersebut. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggota atau karyawan yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatan di perusahaan.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif atau positif (Bangun, 2012). Menurut Mangkunegara, (2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora (1995:500) dalam Mangkunegara (2005:14) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Menurut (Mangkunegara, 2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat diukur buktinya. Penilaian kinerja yang dilakukan PT SIER menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini ada dua, yaitu: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT SIER?, (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT SIER?

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Motivasi

Orang yang pertama kali menyadari akan pentingnya motivasi adalah Sigmud Freud (Hersey & Blanchard, 1988 dalam Rita, 2018) yang percaya bahwa orang tidak akan menyadari apa yang mereka inginkan selamanya oleh karena itu perilaku mereka dipengaruhi oleh motif atau kebutuhan bawah sadar.

Menurut Herzberg (1959:59) dalam (Kudarti, 2019) terdapat dua jenis motivasi yaitu *motivator factor* dan *hygiene factor*. Dari dua jenis tersebut indikator-indikator motivasi sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik (*motivator factor*):
 - a. Prestasi Karyawan
 - b. Penghargaan atas hasil kerja karyawan
 - c. Kenaikan jabatan
 - d. Pekerjaan yang sedang dijalani
 - e. Tanggung jawab karyawan kepada pekerjaan
2. Faktor Ekstrinsik (*hygiene factor*):
 - a. Peraturan perusahaan
 - b. Kondisi kerja
 - c. Gaji yang diberikan
 - d. Hubungan antarrekan kerja
 - e. Hubungan dengan pemimpin
 - f. Keamanan dalam bekerja
 - g. Supervisi

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judges (2002) dalam Wibowo (2016) budaya perusahaan mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya adalah orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi merupakan *system* yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu, setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula yang mencerminkan perusahaan tersebut.

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko
2. Perhatian terhadap Detil
3. Orientasi terhadap Hasil
4. Orientasi terhadap Individu
5. Orientasi terhadap Tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas/ kemantapan

Kinerja Karyawan

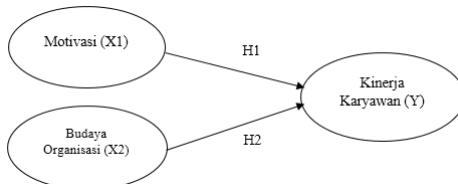
Menurut Sedarmayanti (2011:260, dalam Irvandiari 2018) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti kerja dari seorang pekerja. Menurut Mangkunegara (2009:75 dalam Irvandiari, 2018) indicator kinerja karyawan yang akan digunakan dalam penelitian ini :

1. Kualitas : seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas : seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan/ individu.
3. Pelaksanaan tugas : seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak melakukan kesalahan.
4. Tanggung jawab: suatu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Model Analisis yang digunakan adalah model penelitian kuantitatif. Berdasarkan pemaparan yang dilakukan, maka berikut ini adalah model penelitian yang digunakan dalam penelitian.

Gambar 1.



H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan pernyataan terhadap variabel motivasi dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut, yang sudah bekerja selama lebih dari satu tahun. Metode penentuan sampel, menggunakan *purposive sampling method*, dengan jumlah populasi sebesar 139 karyawan dan jumlah sampel 104 karyawan. Alat analisis menggunakan SPSS, yang dianalisis menggunakan Regresi Linear Berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang dimiliki oleh variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Berikut merupakan tabel pernyataan yang disesuaikan dengan indikator setiap variabel:

Tabel 1.

Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi Intrinsik (X1)	Prestasi karyawan	Saya mempunyai peluang untuk berprestasi setelah mencapai suatu hasil tertentu
	Penghargaan atas hasil kerja karyawan	Saya memiliki peluang untuk memperoleh penghargaan atas hasil kinerja dalam periode tertentu
	Kenaikan Jabatan	Saya memiliki peluang untuk dapat lebih maju dan berkembang
	Pekerjaan yang sedang dijalani	Saya merasa nyaman atau suka dengan pekerjaan yang sedang diberikan
	Tanggung jawab karyawan kepada pekerjaan tersebut	Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	Peraturan perusahaan	Saya dapat menyesuaikan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan
	Kondisi kerja	Saya dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kondisi kerja
	Gaji yang diberikan	Saya menerima gaji yang wajar setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
	Hubungan antarrekan kerja	Saya merasa sesuai saat berinteraksi dengan karyawan lain
	Hubungan dengan pemimpin	Saya merasa sesuai saat berinteraksi dengan pemimpin

	Keamanan bekerja	Saya merasa sesuai antara pekerjaan yang saya lakukan dengan resiko yang saya dapatkan
	Supervisi	Saya merasa pengawasan yang saya terima dalam batas wajar

Tabel 2.

variabel	Indikator	Pernyataan
Budaya Organisasi (X2)	Inovasi dan pengambilan risiko	Saya mampu berfikir inovatif dalam pekerjaan
	Perhatian terhadap detil	Saya selalu cermat dan memperhatikan detail suatu pekerjaan
	Orientasi terhadap hasil	Perusahaan memusatkan perhatian terhadap hasil kerja dibandingkan dengan teknik kerja.
	Orientasi terhadap individu	Perusahaan memperhitungkan keputusan manajemen setiap karyawannya.
	Orientasi terhadap tim	Perusahaan melibatkan semua karyawan dalam tim
	Agresivitas	Saya agresif terhadap pekerjaan yang sudah di berikan
	Stabilitas/ kemantapan	Perusahaan menekankan stabilitas terhadap pertumbuhan organisasi

Tabel 3.

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik
	Kuantitas	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan cepat
	Pelaksanaan tugas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terjadi kesalahan
	Tanggung Jawab	Saya bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan yang telah diberikan

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Variabel

Motivasi di pengaruhi oleh 12 indikator: Prestasi karyawan, Penghargaan atas hasil kerja karyawan, Kenaikan jabatan, Pekerjaan yang sedang di jalani, Tanggung jawab karyawan kepada pekerjaan tersebut, Peraturan perusahaan, Kondisi kerja, Gaji yang diberikan, Hubungan antar rekan kerja, Hubungan dengan pemimpin, Keamanan dalam bekerja, Supervisi. Indikator motivasi yang memiliki kontribusi paling besar adalah pada indicator kenaikan jabatan yang berkaitan dengan karyawan PT SIER memiliki peluang untuk dapat lebih maju dan berkembang.

Budaya Organisasi dipengaruhi oleh 7 indikator : inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detil, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas/ kemantapan. Indikator budaya organisasi yang memiliki kontribusi paling besar adalah indicator agresivitas yang berkaitan dengan karyawan PT SIER setuju bahwa karyawan agresif terhadap pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh 4 indikator : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Indikator kinerja karyawan yang memiliki kontribusi paling besar adalah indicator pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan karyawan PT SIER dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terjadi kesalahan.

Tabel 4.

Variabel	Indikator	Standar Deviasi	Mean	Total Mean
Motivasi (X1)	X1.1	0,73947	3,9278	44,9278
	X1.2	0,74986	3,8557	
	X1.3	0,78566	4,1340	

	X1.4	0,73991	3,7423	
	X1.5	0,63120	3,4948	
	X1.6	0,67573	4,0412	
	X1.7	0,73247	3,5876	
	X1.8	0,67954	3,7010	
	X1.9	0,66935	3,7732	
	X1.10	0,69175	3,4433	
	X1.11	0,71796	3,7216	
	X1.12	0,69408	3,5052	
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,75499	4,3093	28,1546
	X2.2	0,76992	3,9691	
	X2.3	0,80069	4,2371	
	X2.4	0,68536	3,6804	
	X2.5	0,74121	4,0515	
	X2.6	0,77354	4,3299	
	X2.7	0,64283	3,5773	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,82630	3,7629	14,5773
	Y2	0,73554	3,4433	
	Y3	0,82226	4,0309	
	Y4	0,74824	3,3402	

Data hasil standar deviasi, *mean*, dan total *mean* dari setiap indikator variabel pada penelitian ini yang akan digunakan dalam pembahasan hasil penelitian. Pada variabel motivasi (X1) *mean* tertinggi terletak pada indikator X1.3 sebesar 4,1340 yang artinya responden setuju bahwa karyawan PT SIER memiliki peluang untuk dapat lebih maju dan berkembang. Pada variabel budaya organisasi (X2) *mean* tertinggi adalah sebesar 4,3299 pada indikator X2.6 yang berarti rata-rata karyawan PT SIER setuju bahwa karyawan agresif terhadap pekerjaan yang sudah di berikan oleh perusahaan. Pada variabel kinerja karyawan (Y) *mean* tertinggi terletak pada indikator Y3 sebesar 4,0309 yang berarti karyawan PT SIER dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terjadi kesalahan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std Error		
(Constant)	-0,021	1,362	-0,016	0,987
X1 (Motivasi)	0,249	0,33	7,459	0,000
X2 (BudayaOrganisasi)	0,121	0,050	2,393	0,019

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,021 + 0,249X1 + 0,121X2 + e$$

Nilai konstanta (a) adalah -0,021, nilai konstanta bernilai negatif yang berarti apanila motivasi dan budaya organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya -0,021. Nilai konstanta menunjukkan seberapa besar faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan selain dari dua variabel independent yang ada dalam penelitian. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi(X1) bernilai positif sebesar 0,249 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel independen yang lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) bernilai positif sebesar 0,121 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Nilai sig uji-t yang sebesar 0,000. Berdasarkan hasil penelitian dan didukung oleh pernyataan Hasibuan (2010:141) dalam Sutrischastini (2015) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar seseorang mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi pada PT SIER yang sudah diterapkan adalah dengan memberikan insentif kepada para karyawan yang bekerja dengan baik serta melebihi ekspektasi, selain itu perusahaan juga memberikan peluang kepada setiap karyawannya untuk bisa lebih maju dan berkembang.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai sig uji-t yang sebesar 0,009. Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan dari Mangkunegara (2005:113) dimana budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi diyakini merupakan salah satu faktor kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengkuran budaya organisasi pada PT SIER ini adalah dengan menekankan stabilitas terhadap pertumbuhan organisasinya, memberlakukan tata tertib yang harus ditaati oleh setiap karyawannya. Budaya organisasi yang dijalankan selain dari BERSIH dan BERMUTU adalah 2B *the Best* artinya menjadi yang terbaik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.

Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian pastilah terdapat suatu keterbatasan, dalam penelitian ini keterbatasan yang dihadapi adalah :

1. Pengambilan kuisioner hanya bias diberikan kepada karyawan SIER kantor pusat, beberapa responden di Kantor SIER tidak masuk kerja saat peneliti memberikan kuisioner dan ada beberapa responden juga yang tidak mau mengisi kuisioner karena alasan pribadi. Setelah pemberian kuisioner beberapa kuisioner tidak kembali dan membuat kurangnya data dari kuisioner pada penelitian ini.
2. Sulitnya mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi kuisioner, karena peneliti tidak bias mengawasi secara langsung saat responden sedang mengisi kuisioner.
3. Pengumpulan data pada penelitian ini hanya didasarkan hasil isian kuisioner sehingga memungkinkan adanya unsur bias dalam proses pengisian, seperti bekerja bersamaan saat mengisi kuisioner dan responden yang tidak membaca dengan baik pernyataan dari kuisioner

Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran untuk perusahaan yaitu:

1. Tetap memberikan insentif kepada karyawan atau pegawai yang bekerja dengan baik agar karyawan setia dengan perusahaan.
2. Para karyawan sebaiknya mentaati dan melaksanakan dengan sungguh-sungguh budaya organisasi yang diterapkan agar tujuan dari perusahaan tercapai.
3. Perusahaan akan lebih baik memiliki seorang *role model* dari pimpinan agar budaya perusahaan bisa lebih kuat dan ditaati oleh semua karyawannya.

4. Perusahaan baiknya lebih menegaskan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan agar karyawannya tidak melampaui batas dan memberikan sanksi jika melanggar.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Agar mengembangkan penelitian lebih dalam lagi tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT SIER.
2. Melakukan penelitian dengan tema ini namun dengan menggunakan metode yang berbeda.
3. Melakukan penelitian dengan tema yang berbeda, misalnya tentang kepemimpinan situasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4. Perlu dikembangkan lagi penelitian lebih lanjut untuk menggunakan teori motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan menggunakan teori lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Isvandiari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol 12, No 1, Page 1-5.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrischastini. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23, No. 2, page 123.
- Wibowo, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, Vol 9, No 17, Page 5-10.
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 4, No 1, Page 1-8.
- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas : JurnalEkonomi dan Keuangan*, 5-7.
- Dharma, Y. (2017). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at BankAceh Syariah. *Proceedings of MICoMS 2017*, 1-7.
- Endang Sri Wahyuni, T. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 4-7.
- Fachreza. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja BankAceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Volume2, No. 1, page 118-120.

- Fauzi, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, Vol 2, No 2, page 11-12.
- Giantari, I. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 6, No 12, Page 2-15.
- Isvandiari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol 12, No 1, Page 1-5.
- Julianry, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawanserta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, No 2, Page 2-7.
- Kudrati, V. (2019). Evaluasi Motivasi Kerja di Perusahaan Amondeu. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 3, Nomor 5, page 3.
- Kusdi Raharjo, N. S. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 3-6.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meswantri, A. (2018). Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance. *International Review Of Management and Marketing*, Vol.8 No.3, 36-44.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Narulita, S. V. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri. *Ekonomi - Manajemen*, page 3-4.
- Priyatno. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- SIER. (2019, September 20). Retrieved from Tentang SIER: <https://www.sier.id/>
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Statistik, B. P. (2018, Juni 4). Berita Resmi Statistik. Retrieved from Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia: <https://www.bps.go.id/publication/2018/11/30/6d8a8eb26ac657f7bd170fca/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2018.html>
- Statistik, B. P. (2018, November 30). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2018. Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/publication/2018/11/30/6d8a8eb26ac657f7bd170fca/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2018.html>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sutrischastini. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23, No. 2, page 123.
- Tewal, F. S. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1-6.
- Wardani, R. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 31 No. 1, page 59-62.
- Wibowo, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, Vol 9, No 17, Page 5-10.