

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWANPT JATIM AUTOCOMP INDONESIA (JAI) GEMPOL KABUPATEN
PASURUAN**

Nurul Aini

Universitas 17 Agustus 1945

aini044@gmail.com

Awin Mulyati

Universitas 17 Agustus 1945

awin@untag-sby.ac.id

Ute Ch. Nasution

Universitas 17 Agustus 1945

ute@untag-sby.ac.id

Abstract

Good performance is optimal performance, namely performance that meets organizational standards, with good performance every employee can complete the tasks and responsibilities that have been given and for employees who have good performance can make a major contribution in carrying out company activities and can achieve company goals which has been set. This research takes the object at PT. JAI Gempol Pasuruan Regency which aims to improve the Regional economy in the Industrial Sector, because in this company there are various phenomena that are worthy of being research material. In this study, three variables were taken, namely work motivation, organizational culture and employee performance. This study uses a quantitative research method. The sample used in this study was 100 employees of PT JAI Gempol Pasuruan Regency who were respondents. This study used the Probability Sampling method (the entire population was sampled) with the random sampling technique. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. The results of this study indicate that first, partially, work motivation has a significant effect on employee performance. Second, partially that organizational culture has a significant effect on employee performance. Then, from the results of calculated F, which is equal to $17.322 > f$ table 3.09 and a significance of 0.000. Thus it shows that work motivation and organizational culture have a significant simultaneous effect on the performance of employees of PT JAI Gempol, Pasuruan Regency.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian ini mengambil objek pada PT. JAI Gempol Kabupaten Pasuruan yang bertujuan untuk meningkatkan ekonomi Daerah di Bidang Perindustrian, karena dalam perusahaan tersebut terdapat berbagai fenomena yang layak

untuk dijadikan bahan penelitian. Dalam penelitian ini mengambil sebanyak tiga variabel yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan yang menjadi responden. Penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* (seluruh populasi dijadikan sampel) dengan Teknik *sample random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, secara persial bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, secara persial bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, dari hasil F hitung yaitu sebesar $17,322 > f$ tabel 3,09 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan.

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

Pendahuluan

Suatu Kinerja menjadi masalah besar di setiap organisasi atau lembaga. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi melalui sebuah proses dan evaluasi terus menerus diperlukan. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif pada tingkat individu, organisasi dan kelompok kerja.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memegang peranan penting lainnya, yaitu perusahaan memiliki harapan yang tinggi terhadap karyawan yang berpotensi, semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga memungkinkan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis (Putri, 2015).

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap operasional perusahaan. Tetapi, pentingnya pembentukan Sumber Daya Manusia di lingkungan perusahaan baik penanganannya secara terencana dan terfokus oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan. Karyawan sendiri di organisasi sering mengalami pasangsurut dalam menjalankan tugas. Karyawan umumnya merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan yang memang harus dikerjakan, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sumber daya manusia sangat menentukan pengolahan organisasi yang ada dalam perusahaan artinya kinerja yang sesuai

harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

perusahaan membutuhkan seseorang yang mampu bekerja lebih baik, lebih cepat dan lebih akurat, oleh karena itu sangat dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2019) yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Ada beberapa faktor lainnya yang disebutkan oleh (Kasmir, 2019) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Penulis berpendapat dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas bahwa dalam suatu organisasi sangat memerlukan adanya motivasi kerja dan budaya organisasi yang dianggap menjadi determinan kinerja perusahaan. Seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Ketika seorang karyawan menanggapi dengan budaya organisasi dalam perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Menurut Hisbuan dalam (Sinambela & Sinambela, 2019) motivasi kerja adalah pemberiandaya penggerak yang membangkitkan semangat diri seseorang sehingga timbul keinginan bekerja sama, bekerja secara eisien dan mengintergrasikan diri dalam segala daya usahanya untuk mencapai tujuan. Motivasi manusia memberi arti dan arah pada perilaku mereka, motivasi tersebut juga terjadi secara sadar maupun tidak sadar. Sebenarnya perilaku manusia secara keseluruhan menggambarkan motivasi yang dimiliki oleh mereka.

(Riyai & Mulyadi, 2013) Budaya Organisasi merupakan sebuah perasaan dan persepsi karyawan yang menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Budaya merupakan sejumlah pemahaman yang pentingseperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki Bersama oleh anggotaorganisasi. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna Bersama yang dianut oleh anggota tersebut dan yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Dalam Budaya Organisasi adanya sosialisasi nilai-nilai dan kesadaran dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi tersebut.

Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan, dalam penelitian ini mengambil sebanyak tiga variabel yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian

ini mengambil objek pada PT. JAI Gempol Kabupaten Pasuruan yang bertujuan untuk meningkatkan ekonomi Daerah di Bidang Perindustrian, karena dalam perusahaan tersebut terdapat berbagai fenomena yang layak untuk dijadikan bahan penelitian. Untuk itu PT. JAI Gempol memerlukan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan atau target perusahaan. Para karyawan PT. JAI Gempol memerlukan motivasi kerja yang tinggi guna meningkatkan produktivitas karyawan dengan lebih baik dan maksimal.

Terkait dengan lingkungan kerja peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara kepada Ananda Ayu Jayaning Tyas selaku karyawan PT. JAI Gempol Kabupaten Pasuruan “banyak pekerja sebaya yang kurangnya semangat bekerja dan kurangnya hubungan antar rekan kerja yang mengakibatkan suasana kerja kurang baik yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya “. seharusnya perusahaan berupaya mengadakan kebijakan inovasi dan stabilitas guna menghadapi tuntutan perubahan budaya organisasi.

Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis yang dilakukan oleh (Mutiara & Amalia, 2018) dalam variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. (Manery et al., 2018) melakukan adanya penelitian dengan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai BKD-PSDA karena memang pada dasarnya pegawai bekerja dipengaruhi oleh budaya yang sudah ada dan diyakini oleh semua anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas merupakan sebuah acuan, maka penulis terinspirasi dari penelitian terdahulu untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan” .

Metode

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 2975 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probabilitas sampling* dan menggunakan perhitungan slovin. Probabilitas sampling merupakan Teknik pengambilan sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh

anggota populasi untuk menjadikan sampel (Elvera & Astrina, 2021). Teknik pengambilan data dari sampel penelitian dengan menyebarkan kuesioner.

Hasil dan Pembahasan

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
(Constant)	7.372	2.535	
MOTIVASI KERJA (X1)	.173	.046	.046
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.289	.071	.768

Sumber: Data diolah dari penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan data model persamaan regresi linier dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,372 + 0,173X_1 + 0,289X_2$$

Persamaan regresi linier diatas dapat dijelaskan seperti penjelasan dibawah :

Nilai konstanta sebesar 7,372, artinya jika nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dianggap nol maka nilai variabel dependen sebesar 7,372. Koefisien regresi yang dihasilkan dari variabel Motivasi Kerja sebesar 0,173. Artinya jika Motivasi Kerja meningkat satu-satuan, sementara variabel lain dianggap tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,173. Koefisien regresi yang dihasilkan dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,289. Artinya jika Budaya Organisasi meningkat satu-satuan, sementara variabel lain dianggap tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,289.

Uji t

Tabel 2 Hasil Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	7.372	2.535		2.908	.005
MOTIVASI KERJA (X1)	.173	.046	.046	3.803	.000
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.289	.071	.768	4.091	.000

Sumber: Data diolah dari penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas untuk mencari t tabel yaitu :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (a/2 : n-k-1) \\
 &= t (0,05/2 : 100-2-1) \\
 &= (0,025 : 97) = 1,984
 \end{aligned}$$

Berdasarkan uji diatas bisa diterik kesimpulan sebagai berikut :

Hipotesis pertama, Hasil dari uji t hitung diperoleh sebesar 3,803 dimana t hitung > t tabel (3,803>1,984) dengan tingkat signifikasi (0,000<0,025) maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT JAI empol Kabupaten Pasuruan. **Hipotesis kedua**, Hasil dari uji t hitung diperoleh sebesar 4,091 dimana t hitung > t tabel (4.091>1984) dengan tingkat signifikasi (0,000<0,025) maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT JAI empol Kabupaten Pasuruan.

Uji F

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	159,833	2	79,917	17,322	,000 ^b
Residual	447,527	97	4,614		
Total	607,360	99			

Sumber: Data diolah dari penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan, berikut hasil uji F dalam penelitain ini :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= f(k : n-k) \\
 &= f(2 : 100-2) \\
 &= f(2 : 98) \\
 &= f(3,09)
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan antara pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{\text{hitung}} 17,322 > f_{\text{tabel}} 3,09$. Maka variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji r dan R²

Tabel 4 Hasil Uji r (Koefisien Korelasi) dan R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,513 ^a	,263	,248	2,148	2,243

Sumber: Data diolah dari penelitian (2023)

Dapat dilihat pada tabel diatas merupakan hasil uji korelasi pada tabel r secara persial dengan nilai koefisien 0,513. Hal ini menunjukkan angka yang mendekati angka 1 yang mana interval koefisien terletak pada 0,40 - 0,599. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sedang.

Sedangkan Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahawa hasil *R Square* (R²) sebesar 0.263. Maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 26,3% model dipengaruhi oleh varabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam variabel Motivasi Kerja terdapat delapan indikator yang digunakan, diantaranya Kerja keras, Orientasi masa depan, Orientasi tugas, Cita-cita, Usaha, Ketekunan, Rekan kerja dan Pemanfaatan waktu. Diantara tersebut terdapat salah satu indikator yang paling besar pengaruh dalam motivasi, yaitu kerja keras sebesar 4,32.

Berkaitan dengan penelitian ini Adapun teori yang disampaikan oleh para ahli dimana Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja. Hasil uji secara persial terdapat pengaruh positif dan signiikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,803 dengan tara signifikan sebesar 0,000 yang

berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil jawaban responden mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah cukup baik terutama mengenai perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi dan perusahaan mampu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik. Karyawan juga akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, jika pimpinan mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya dorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan.

Motivasi sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat, hal ini berarti peningkatan motivasi kerja bahkan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi perusahaan. Motivasi dalam suatu organisasi mempunyai segi aspek yang luas, sehingga dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan untuk selalu memberikan hasil kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sinambela & Sinambela, 2019) menyatakan bahwa Motivasi terdiri dari beberapa aspek dan segi pandang yang berbeda-beda, jika dilihat dari aspek kepemimpinan motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan yang dapat mengembangkan ide-ide untuk memajukan suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) dimana terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja. Begitu juga dengan penelitian (Mutiara & Amalia, 2018b) dimana hasil dari penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dengan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam variabel Motivasi Kerja dapat diukur dari tujuh indikator yang digunakan, diantaranya Kesadaran diri, Agresivitas, Kepribadian, Performa, Orientasi tim, Komunikasi dan Koordinasi. Diantara tersebut terdapat salah satu indikator yang paling besar pengaruh dalam motivasi, yaitu Komunikasi sebesar 4,43.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang saat ini dikembangkan oleh manajemen perusahaan dan telah dijalankan oleh seluruh karyawan perusahaan yang sangat memberikan dampak cukup besar bagi kinerja perusahaan saat ini. Berkaitan dengan penelitian ini Adapun teori yang disampaikan oleh para ahli dimana Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,091 dengan tara signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa

hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan yang artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang oleh setiap komponen organisasi. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan akan membantu keberhasilan kepada perusahaan. 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. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Titisari, 2014) Budaya Organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi satu terhadap organisasi yang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen dan Ramadhani, 2020) , (Manery et al., 2018) dimana hasil dari penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dengan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat lima indikator yang digunakan, diantaranya Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Diantara tersebut terdapat salah satu indikator yang paling besar pengaruh dalam motivasi, yaitu Kualitas kerja sebesar 4,44.

Berkaitan dengan penelitian ini Adapun teori yang disampaikan oleh para ahli dimana Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja. Hasil uji secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan perolehan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $17,322 > f$ tabel $3,09$. Sedangkan dilihat berdasarkan hasil uji t tabel yang lebih berdominan adalah variabel Budaya Organisasi sebesar $(4.091 > 1984)$ dengan tingkat signifikansi $(0,000 < 0,025)$ dan dengan hasil hipotesis diterima.

Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sebaiknya dilakukan secara beriringan dengan baik, karena kedua hal ini sangat akan sangat menentukan baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan. Karena kedua hal ini mendapatkan perhatian dari organisasi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini dan masa datang. Pemberian sebuah Motivasi dan Budaya Organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada setiap karyawan dimana hal

itu merupakan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada masa depan akan semakin penting adanya pemahaman tentang dampak budaya organisasi pada motivasi karyawan. Hal ini sama dengan yang disampaikan oleh peneliti terdahulu (Rudiantono, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan sebuah organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi iklim dan budaya organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan tujuan penelitian, pengumpulan dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan yakni :

1. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan. Hasil dari responden menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki indikator tertinggi adalah "Saya mampu berusaha menyelesaikan tugas dengan tekun dan terampil agar mendapatkan hasil yang maksimal".
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan. Hasil dari responden menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki indikator tertinggi adalah "Saya mampu mempunyai hubungan komunikasi dengan baik antar karyawan lain dan pimpinan".
3. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan. Hasil dari responden menyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki indikator tertinggi adalah "Saya mampu mencapai kinerja dengan baik dan optimal sebagaimana standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan".

Penelitian ini memiliki dampak bagi kalangan karyawan khususnya pada PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan untuk dapat mengimplementasikan kinerja dengan mengoptimalkan faktor dalam bentuk Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. Namun, pada penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya variabel independen masih terbatas hanya dua dan penelitian ini hanya berfokus pada satu objek satu perusahaan yaitu PT JAI Gempol Kabupaten Pasuruan.

Datar Pustaka

- Elvera, & Astrina, Y. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen dan Ramadhani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabl Moderasi. Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (ke-5)*. PT Raja Graindo Perseda.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Emba*, 6(4), 1968–1977.
- Mutiara, N., & Amalia, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.
- Putri, R. E. (2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pda Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Padang. Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Riyai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Pekalongan. Rajawali Prs.
- Rudiantono, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Cirebon. *Jurnal Sosial Humaniora*.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kerja: Pengelola, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok. PT Rajagraindo.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behayor (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta. Mitra Wacana Media.