

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya

Nurul Khanifa¹, Hafidulloh²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN^{1&2}
E-mail: nurul Khanifa11@gmail.com¹, hafidulloh@stieyapan.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT WIDYA CIPTA TEHNIK Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) dari kedua variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi telah terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai PT Widya Cipta Tehnik Surabaya. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Widya Cipta Tehnik Surabaya dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis simultan (uji F) variabel independen yaitu variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan telah terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 92,4% sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of organizational culture and motivation on the performance of PT WIDYA CIPTA TEHNIK Surabaya employees. This research was conducted using quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression using the SPSS program. Based on the results of partial hypothesis testing (t test) of the two independent variables, namely organizational culture and motivation, it has been proven to have a partially significant influence on the dependent variable, namely Employee Performance of PT Widya Cipta Tehnik Surabaya. Based on the results of the data analysis and discussion that has been described, research on Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at PT Widya Cipta Tehnik Surabaya can be concluded that based on simultaneous hypothesis testing (F test) the independent variables, namely the variables Organizational Culture and Motivation together or simultaneously, have proven to have a significant influence on the dependent variable, namely Employee Performance with a contribution of 92.4% while the remaining 7.6% is influenced by other variables outside this research.

Keywords: Organizational Culture, Motivation and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di Indonesia dan persaingan bebas era globalisasi yang meningkat membuat

persaingan bisnis semakin ketat, dibutuhkan profesionalisme disegala bidang. Tenaga ahli yang berpendidikan, berpengalaman dan berketrampilan. Banyak perusahaan di Indonesia

mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, kreatifitas, tenaga, ide yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari mengelola keuangan dan modal dari perusahaan, melainkan juga ditentukan dari sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:124). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan mendapatkan SDM yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

PT. Widya Cipta Teknik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang mechanical-electrical engineering dan contractor memiliki tujuan untuk tetap dipercaya oleh semua kliennya. Yang berlokasi di Ruko Lotus Regency Blok D21 Jl. Ketintang Baru Selatan I/30 Surabaya. Dengan meningkatkan semangat bekerja dalam perusahaan, harus ada peningkatan dorongan, serta

budaya organisasi yang selalu dijalankan dengan baik untuk menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memenuhi semua kewajiban yang dijanjikan kepada karyawan, agar karyawan tidak merasa terjadi pelanggaran kontrak yang akan berakibat pada hasil kerja karyawan.

Budaya organisasi PT. Widya Cipta Teknik Surabaya adalah menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan demi kenyamanan bersama. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya perusahaan sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan karyawan membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya di PT. Widya Cipta Teknik Surabaya.

Penerapan budaya organisasi di PT. Widya Cipta Teknik Surabaya sudah bagus tertanam pada karyawan. Perusahaan mempunyai nilai-nilai khusus budaya organisasi yang bertujuan agar setiap anggota dari organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan secara efisien, baik dalam pembagian tugas dan juga rasa tanggung jawab yang diberikan. Indikasi ini adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis antar karyawan serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan meningkat. Demikian halnya dengan motivasi karyawan seperti disiplin masuk kerja, rajin dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Budaya organisasi di PT. Widya Cipta Teknik Surabaya terlihat dari adanya interaksi antar sesama karyawan dan komunikasi yang baik antar divisi atau bagian lain. Karena kolaborasi dan kerjasama sangat dibutuhkan di dalam organisasi agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pemberian motivasi di PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya diberikan dalam bentuk reward berupa insentif dan jenjang karir bilamana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Selain itu pemberian gaji dan tunjangan disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama yang menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan skill yang dimiliki.

Budaya organisasi dan motivasi di PT. Widya Cipta Teknik perlu diteliti karena untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi kerja yang baik serta motivasi yg tinggi maka akan membuat karyawan mempunyai semangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh faktor individual, yang antara lain berupa motivasi, baik secara langsung maupun melalui tidak langsung. Dengan mengarahkan yang baik karyawan PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya maka karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan masalahnya sesuai aturan yang berlaku dan dapat berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya, melalui terciptanya budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang maksimal.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian budaya adalah suatu set nilai sebagai kepercayaan dan tuntunan akan suatu hal, sebagai pengertian dan cara berfikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru. Budaya organisasi merupakan nilai – nilai dalam suatu masyarakat terkait, bekerja dibawah naungan suatu organisasi (Duncan dalam Kasali, 2014 : 108).

Budaya organisasi menurut Peter F. Druicker dalam H. Moh. Prabundu Tika (2014:5) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada karyawan atau anggota sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Phithi Sithi Amnuai dalam Prabundu Tika, (2014:5) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen dan merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Wagner dan Hollenbeek yang dikutip.

Tampubolon (2012: 227) budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Pada prinsipnya budaya organisasi menjadi

landasan perilaku bagi semua karyawan atau anggota tim dalam pencapaian sasaran akhir organisasi, dan budaya organisasi dapat menjadi unsur yang menjaga stabilitas karyawan dalam berperilaku didalam menjalankan fungsi organisasi.

Didefinisikan oleh Schein (1985) dalam Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan. Organisasi merupakan sebuah input (masukan) dan output (luaran) serta bisa juga dilihat sebagai *living organism* yang memiliki tubuh dan kepribadian (Mangkunegara, 2015). Sehingga sebuah organisasi bisa dibilang kondisi sakit. Sehingga organisasi dianggap sebagai *output* (luaran), memiliki sebuah struktur (*aspek automatic*), pola kehidupan (*aspek fisiologius*), dan system budaya (*aspek culture*) yang berlaku dan ditaati oleh anggotanya, dari pengertian organisasi sebagai output inilah melahirkan istilah budaya organisasi atau budaya kerja.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Agwu, 2014). Budaya organisasi sebagai identitas ataupun karakter dari setiap organisasi yang dipelihara dan dipertahankannya, suatu budaya yang kuat merupakan perangkat

sangat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, dikarenakan dapat membantu karyawan pada awal karirnya perlu memahami arti dari budaya organisasi dan bagaimana bisa diterapkan. Secara oprasional, budaya organisasi bermula dari individu yang tergabung dalam suatu kelompok dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Asang, 2012: 103). Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang – orang (*beliefs*), dan nilai –nilai yang sama.

Budaya organisasi bersifat non formal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berfikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi. Budaya organisasi juga menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut anggota-anggota organisasi itu. Ini dijadikan eksplisit bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem dari makna bersama. Oleh karena itu kita akan mengharapkan bahwa individu-individu dengan latar belakang yang berlainan atau pada tingkat-tingkat

yang berlainan dalam organisasi itu cenderung mengartikan budaya organisasi dalam istilah-istilah yang sama.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang menjadi landasan perilaku bagi semua karyawan, sifat meningkat dan membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dan dapat memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima sehingga kedepannya mampu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dijalankan. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Robbins, dan Judge (2013:202) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual juga motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu

dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan Mangkunegara (2011:93) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Lebih lanjut motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan carad an bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's need hierarchy*

Theory . Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang yang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang dijadikan sebagai alat untuk mengetahui informasi yang diharapkan (Darmawan, 2013: 37). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Widya Cipta Teknik Surabaya.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan ajaran yang bersifat positif yang mana digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel. Teknik dalam pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah diterapkan. Sehingga penelitian terdiri dari tiga variabel yakni Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Skala yang digunakan adalah skala likert (*likert scale*), skala likert

yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:92).

Angket disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, motivasi, kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti tentang Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Widya Cipta Teknik Surabaya. Dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan didapat data identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila dukungan terhadap budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 10,562 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni 1,703. Maka nilai t hitung $>$ t table (10,562 $>$ 1,701), Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0.000 $<$ 0.05) yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengukuran penerapan budaya organisasi di PT. Widya Cipta Teknik Surabaya dengan cara memberlakukan segenap tata tertib yang harus ditaati seluruh karyawan tanpa terkecuali. Pemberian sanksi bagi yang melanggar tiap peraturan yang berlaku. Pemberlakuan peraturan-peraturan ini digunakan sebagai kontrol dan pedoman anggota organisasi dalam bersikap dan bertindak baik di dalam kantor maupun di luar kantor. Kontrol dan pedoman tersebut akan menjadi kebiasaan yang dilakukan

masing-masing individu sehingga terbentuklah suatu sikap, nilai-nilai dan norma yang tertanam menjadi sebuah budaya.

Budaya organisasi di dalam PT Widya Cipta Tehnik Surabaya umumnya sama dengan perusahaan lainnya yaitu budaya melayani. Sebagai perusahaan yang layaknya memberikan pelayanan yang terbaik kepada para klien dirasa telah tertanam dalam diri karyawan sehingga memacu keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengaruh budaya organisasi ditunjukkan oleh tingkat tanggung jawab ketika menangani klien. Hal ini mengingat sikap kesadaran dan kesiapsiagaan merupakan tanggung jawab utama seorang karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat ditentukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila dukungan terhadap motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel motivasi sebesar 4,302 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 2,048. Maka nilai t hitung $>$ t table (4,302 $>$ 1,703) Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0.000 $<$ 0.05), yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengukuran motivasi kerja di PT. Widya Cipta Teknik Surabaya dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, gaji yang diterima serta fasilitas yang senantiasa dikembangkan untuk menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk motivasi di PT. Widya Cipta Teknik Surabaya ada dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yang diberikan yakni berupa penghargaan berdasarkan prestasi kerja. Hal tersebut dilakukan agar pegawai dapat

termotivasi lagi untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi negatif berupa hukuman atau sanksi bagi pegawai yang tidak mentaati peraturan. Motivasi ini diberlakukan agar memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja dan termotivasi agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Kinerja karyawan di PT. Widyab Cipta Teknik Surabaya dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada dalam PT. Widyab Cipta Teknik Surabaya dan motivasi yang ada pada diri karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja di dalam budaya organisasi yang baik cenderung memiliki hasil kinerja yang memuaskan. Hal ini karena karyawan terdorong untuk bekerja sebaik mungkin demi menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi rendah dan bekerja didalam budaya organisasi yang buruk cenderung menunjukkan hasil kerja yang kurang memuaskan. Hal itu diakibatkan karena karyawan tidak memiliki kesadaran dan dorongan untuk bekerja dengan baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Widyab Cipta Teknik Surabaya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Widyab Cipta Teknik Surabaya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi terhadap PT. Widyab Cipta Teknik Surabaya.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Widyab Cipta Teknik Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, guna peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT. Widyab Cipta Teknik Surabaya maka disarankan sebagai berikut :

1. Bagi PT. Widyab Cipta Teknik Surabaya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak.
2. Manajemen untuk tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan budaya organisasi dan motivasi karyawannya.
3. Bagi akademisi atau penelitian lain selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian sehingga dapat diketahui variabel atau faktor lain selain budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asang, S. 2012. *Membangun Sumber daya Berkualitas (Perspektif Organisasi)*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gray. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.

- Fahmi, Irham. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gudono. 2014. *Teori organisasi. Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, Nawawi Uha. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- MNimran, Umar. 2009. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagla. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara professional*. Jakarta: PT.Alex Media Komputindo .
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P, Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM. Kedua*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada.
- Tampubulon, Manahan P. 2012. *Perilaku Organisasi(Organzation Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja* . Jakarta:: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, - Ed. 1.Cet.3*. Jakarta : Raja Grafindo
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan*

- Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jurnal :
- Agripa Toar, Sitepu. 2013. *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Vol.1, No.4, ISSN: 2303-1174.
- Agwu, M.O. 2014. *Organization Culture and Employee Performance in the National Agency for Food and Drugs Admsinistrator and Control (NAFDAC) Nigeria*. *Global Journal of Mangement Business Resaerch*, 14.14 Issue:1-10.
- Arianty, Nel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 14, No. 02, Oktober 2014, ISSN 1693- 7619, hal. 144-150.
- Ehtesham, U. M., Muhammad, T. M., & Muhammad, S. A. 2011. *Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan*. *Journal of Competitiveness*, Issue 4/2011.
- Fariz, F., & Winarsih, T. (2018). *Human Resource Scorecard A Model Of Human Resource Performance Measurement*. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, (9), 440-446.
- Ferdinand, Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Miftahun dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. *Jurnal psikologi*, volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Rismawati. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan*. Tesis. Medan: Sekolah Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Sumatera Utara.
- Sandy Martha, M. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati*. Bandung: Tesis. Universitas Widayatama Bandung.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). *The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1328-1339.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2022, April). *PERFORMANCE IMPROVEMENT STRATEGIES INDONESIAN TOURISM SECTOR*. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 1287-1295).