

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BUMIMAS NUSANTARA CERME**

Siswo Aryo Nugroho

[aryon982@gmail.com](mailto:aryon982@gmail.com)

Universitas Wijaya Putra Surabaya

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to find out how the description of organizational culture, motivation, and employee performance. To determine the influence of organizational culture and motivation partially and simultaneously on employee performance at the PT Bumimas Nusantara Gresik. The method of this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The population in this study was 76 employees. The results showed that the organizational culture, motivation and performance of employees at the PT Bumimas Nusantara Gresik were all in good condition. Organizational culture and motivation have a positive and significant effect on the performance of PT Bumimas Nusantara Gresik employees. Organizational culture and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of PT Bumimas Nusantara Gresik employees.*

*Keywords: Organizational culture, motivation, employee performance*

---

## **ABSTRACT**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana deskripsi budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di PT Bumimas Nusantara Gresik. Metode penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 76 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai di PT Bumimas Nusantara Gresik semuanya dalam kondisi baik. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bumimas Nusantara Gresik. Budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bumimas Nusantara Gresik.*

**Kata Kunci :** Budaya organisasi, motivasi, kinerja pegawai

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan saat ini, menunjukkan bahwa organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Arus perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga

berdampak positif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Seperti dinyatakan Tjokromudjojo (2010: 22) Aktivitas yang diarahkan pada tujuan merupakan perilaku termotivasi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan hasil kerja pegawai, karena naik turunnya hasil kerja pegawai akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung meningkatkannya kinerja pegawai yaitu, budaya organisasi serta motivasi pegawai. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada masalah ketenaga kerjaan, salah satunya yaitu bagaimana membuat pegawai perusahaan mampu bekerja dengan hasil kerja yang baik. Walaupun sumber daya alam tetap memainkan peran yang penting dalam perusahaan, tetapi tanpa adanya dukungan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya tidak akan terwujud. Sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk dapat mengelola manajemen dengan baik.

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Sedarmayanti, 2011:260).

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Husein, U.,2010:207), budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut sudah dibuktikan oleh Tanuwibowo, dkk (2015) dan Pranoto (2014) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. (Griffin, 2013:13). Motivasi juga memiliki keterkaitan dengan kinerja, pernyataan tersebut sudah dibuktikan oleh Tanuwibowo, dkk (2015) dan Pranoto (2014) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di PT Bumimas Nusantara dirasa oleh perusahaan belum maksimal, seperti keadaan yang terjadi bahwa banyak target perusahaan yang belum tercapai sehingga membuat kinerja perusahaan menurun. Hal ini tentu berdampak kurang baik karena selain kinerja perusahaan tentu akan berdampak pula pada laba yang diterima perusahaan. Keadaan ini dapat disebabkan karena budaya organisasi yang terbentuk belum menjadi budaya organisasi yang baik karena masih banyak pegawai yang bermalas-malasan yang tentu saja akan membuat pegawai yang lain ikut bermalas-malasan. Bahkan banyak juga pegawai yang datang terlambat, tidak memiliki loyalitas yang tinggi yang dibuktikan dengan banyak pegawai yang tidak mau ikut lembur kerja. Hal tersebut terjadi juga karena kurangnya motivasi yang ada pada dalam diri pegawai. Maka dari itu hal ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Bumimas Nusantara”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

## **Pengertian Budaya Organisasi**

Husein, U. (2010 : 207) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Menurut Graham yang dikutip oleh Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Suharsono. (2012: 190), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun seberapa besar tidak disadarinya.

Robbins yang disitir oleh Sembiring (2012, 41) memberi pengertian bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain.

Sedangkan, Darmawan, D. (2013:143) mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang dianut oleh anggota di dalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, yang mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

## **Pengertian Motivasi Kerja**

Seorang manajer tidak menjalankan semua pekerjaan sendirian melainkan dengan bantuan orang lain untuk mengerjakan, memberikan tugas-tugas kepada pegawai nya. Pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan dengan baik, mungkin juga tidak, untuk itu perlu diketahui penyebabnya. Mungkin memang karena tidak mampu menjalankan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga karena tidak mempunyai motivasi (dorongan) untuk bekerja dengan baik. Memberikan motivasi (dorongan) kepada pegawai agar bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Menurut Widodo (2015:45) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Mangkunegara (2013) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Griffin (2013:13) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Manajer berjuang untuk memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Hal ini berarti, menyuruh mereka bekerja keras, datang ketempat kerja secara teratur dan memberikan kontribusi positif pada misi organisasi. Namun, kinerja pada pekerjaan bergantung pada kemampuan dan lingkungan serta motivasi. Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang pegawai harus mau melakukan

pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan).

Pamela & Oloko (2015:24) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan 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 pegawai untuk bertindak.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

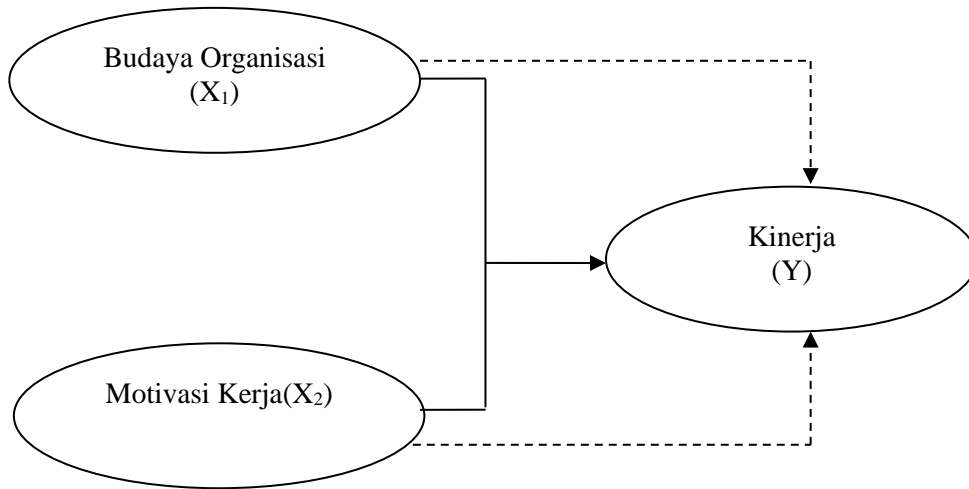
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

## **KERANGKA KONSEPTUAK**

Berikut merupakan gambar kerangka konseptual pada penelitian ini :



**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Konseptual**

**Keterangan**

- = Pengaruh Simultan
- - - - - = Pengaruh Parsial

**Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14. :**  
**Hasil Analisis Regresi Uji-t**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	8.076	.000
	Budaya Organisasi	.726	.470
	Kepemimpinan	2.215	.030

Sumber : Hasil Penelitian (2020) diolah

Berdasarkan tabel diatas perhitungan analisis Uji-t dengan program SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk Budaya Organisasi sebesar .726 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.470 karena nilai signifikansi 0.470 (lebih besar dari 0,05), maka Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bumimas Nusantaraditolak.
2. Nilai t hitung untuk Motivasi sebesar 2.215 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.030 karena nilai signifikansi 0.030 (lebih kecil dari 0,05) maka Motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang

menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bumimas Nusantaraditerima.

#### 4.1.7.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Hasil analisis uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel anova sebagai berikut :

**Tabel 4.15 :**  
**Hasil Analisis of Varians (ANOVA)**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1.253	2	.627	4.520	.014 <sup>b</sup>
Residual	10.121	73	.139		
Total	11.374	75			

Sumber : Hasil penelitian (2020) diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 4.520 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.014 artinya bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **hipotesis** yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai **diterima**.

Kemudian untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

**Tabel 4.16.:**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.332	.110	.086	.37234

Sumber : Hasil penelitian, (2020) diolah

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.332 atau sebesar 33.2% Artinya bahwa sebesar 33.2% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Motivasi sedangkan sisanya sebesar 66.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai di PT Bumimas Nusantara
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bumimas Nusantara.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bumimas Nusantara.
4. Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bumimas Nusantara.

#### DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung, Indonesia : Alfabeta

- Annisa, Magnalia, F., Sagala, Ella, J., dan Ayuningtias, Hani, G. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Persero (Tbk) Witel Sumsel. e-Proceeding of Management. Vol. 3, No. 3. 2791-2799.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Fahmi, Irham. (2014). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI
- Husein, Umar, 2010, Riset pemasaran dan bisnis, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Pamela, A.O., & Oloko 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Pranoto, Paulus Sugiyo. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2 Nomor 4 Oktober 2014 : Universitas Negri Surabaya
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sembiring, Masana. 2012. Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah. Bandung : Fokus Media
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tanuwibowo, dkk 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. Jurnal AGORA Vol. 3 No. 2 : Universitas Kristen Petra
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 2010. manajemen Pembangunan. Jakarta:Gunung Agung
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.