

## DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SEPTIANA NUR AZZIZAH  
YUPITER GULO\*

Trisakti School of Management, Jl Raya Siliwangi No. 74, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia  
[septianazzizah@gmail.com](mailto:septianazzizah@gmail.com), [yupiter@stietrisakti.ac.id](mailto:yupiter@stietrisakti.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to analyze and determine the effect of organizational culture, motivation, and job satisfaction on the performance of production department employees at automotive corporation in Indonesia. Sampling using probability sampling technique with a total sample used as many as 104 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to all respondents. The method of data analysis in this study is using multiple linear regression. Prior to testing the hypothesis, data were analyzed using research instrument testing, classical assumption testing and model testing using statistical software programs. The results of this study indicate that organizational culture and motivation have a positive effect on employee performance. While job satisfaction has a negative effect on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi perusahaan otomotif. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 104 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data dianalisis menggunakan pengujian instrumen penelitian dan normalitas data, pengujian asumsi klasik dan pengujian model menggunakan dengan uji-F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur mempunyai peran penting dalam pasar lingkungan bisnis perusahaan, karena semua bahan baku yang dibutuhkan masyarakat berasal dari perusahaan manufaktur itu sendiri. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan semakin gencar dalam menerapkan proses bisnisnya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Taktik dan strategi yang berbeda dibuat dan

diterapkan oleh masing-masing perusahaan untuk memenangkan persaingan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan otomotive, yang merupakan perusahaan manufaktur komponen dan perakitan mobil yang didirikan pada 14 Mei 1991. Produk mobil yang dihasilkan yaitu New Carry Pick Up, APV, dan Karimun Wagon R. Perusahaan ini memiliki misi yaitu membangun merek yang dipercaya melalui produk dan

layanan yang berkualitas tinggi berorientasi pada kebutuhan konsumen. Untuk mewujudkan misi, perusahaan terus berupaya melakukan berbagai inovasi sesuai dengan perkembangan zaman.

Cara untuk mendorong kinerja karyawan dengan budaya organisasi yang berperan membentuk sikap dan perilaku karyawan, oleh karena itu karyawan perlu memahami budaya

organisasi tempat bekerja yang akan berdampak kuat pada keseharian kerjanya sebagai karyawan. Selain budaya organisasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan yang dalam mengelola perusahaan mencapai kinerja yang baik maka harus memperhatikan dalam memberikan motivasi terus menerus secara berkesinambungan.

**Tabel 1. Produksi Perusahaan Tahun 2017-2021**

No.	Jenis barang yang dihasilkan atau diproduksi	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	New Carry Pick up	577	655	17	-	-
2	APV - GE	1.518	985	1.667	1.209	1.030
3	APV - GL	1.480	549	1.078	882	762
4	APV - GX	1.413	742	1.500	855	684
5	APV - SGX	1.402	538	527	521	287
	Jumlah	6.390	3.469	4.789	3.467	2.763

Sumber: Analisa data primer, 2022

**Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021**

Penilaian	2019		2020		2021	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	408	29	584	36	572	35
Baik	726	51	698	43	661	41
Cukup	237	17	306	19	351	22
Kurang Baik	29	2	22	1	27	2
Buruk	12	1	5	0	13	1
Jumlah	1412	100	1615	100	1624	100

Sumber: Analisa data primer, 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa jenis mobil yang diproduksi pada perusahaan mengalami penurunan yang semula pada tahun 2019 jumlah produksi sebanyak 4789 unit maka pada tahun 2020 jumlah produksi sebanyak 3467 unit dan jumlah produksi menurun sampai tahun 2021 sebanyak 2.763 unit. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab

karyawan berperan penting dalam produksi sebuah perusahaan sehingga kepuasan karyawan selama bekerja di dalam perusahaan juga harus diperhatikan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, menetapkan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih baik di masa yang akan datang.

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat persentase penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan yang dimana penilaian sangat baik pada tahun 2020 sebesar 36% dan tahun 2021 sebesar 35%, sedangkan penilaian baik pada tahun 2019 sebesar 51%, tahun 2020 sebesar 43% dan tahun 2021 sebesar 41%.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu **apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?, apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?, apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?** Penelitian ini juga merupakan replika dari artikel jurnal Dinasti Internasional Jurnal Manajemen Bisnis Digital dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah melakukan pengamatan tentang penelitian terlebih dahulu yang dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam proses penelitian. Pada variabel budaya organisasi, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ihsani dan Wijayanto, 2020; Wahyudi dan Tupti, 2019; Wicaksono *et al.*, 2021; Andayani dan Tirtayasa, 2019; Kusuma dan Rahardja, 2018; Ainanur dan Tirtayasa, 2018; Hendra, 2020; Maia *et al.*, 2022 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pada penelitian (Rizal *et al.*, 2018; Girsang, 2019; Ferdian dan Devita, 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel motivasi hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi dan Tupti, 2019; Hustia *et al.*, 2021; Wicaksono *et al.*, 2021; Andayani dan Tirtayasa, 2019; Badrianto dan Ekhsan, 2019; Rizal *et al.*, 2018; Bagaskara dan Rahardja, 2018; Kusuma dan Rahardja, 2018); Ainanur dan Tirtayasa, 2018; Sitopu *et al.*, 2021;

Adiyasa dan Windayanti, 2019; Handinata dan Tjahjadi, 2021; Saparuddin, 2018; Anwar dan Budi (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pada penelitian Sukriyani (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara dan Rahardja, 2018; Wahyudi dan Tupti, 2019; Arda, 2017; Hustia *et al.*, 2021; Handinata dan Tjahjadi, 2021; Saparuddin, 2018; Anwar dan Budi, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sementara pada penelitian Kristine (2017) kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kerangka Teoritis: Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugas, yang merupakan standar, tujuan dan kriteria kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama (Zainal dan Mukti 2018). Menurut Mangkunegara dalam (Busro 2018, 89) kinerja karyawan adalah hasil kerja atau produktivitas tenaga kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Samsuddin 2018, 76)

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh suatu organisasi untuk belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal oleh suatu kelompok orang yang telah bekerja cukup baik, sehingga dianggap perlu diajarkan pula kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, memahami, berpikir dan berperilaku tentang masalah-masalah yang dihadapi (Schein 2017). Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik mendasar tentang bagaimana sesuatu dilakukan dalam suatu organisasi (Wibowo 2016, 16). Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain yang dimana sistem makna bersama ini mencakup nilai, keyakinan, dan asumsi yang menjadi organisasi (Robbins dan Judge 2019).

#### **H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.**

### **Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan baik internal maupun eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tindakan tertentu (Daft dan Lane 2018). Motivasi adalah serangkaian aktivitas yang memberikan dorongan, tidak hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri sehingga melalui dorongan tersebut diharapkan akan bertindak ke arah yang diinginkan (Busro 2018, 51). Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, membangkitkan, dan menggerakkan seseorang untuk mencapai

sesuatu dan/atau kegiatan yang dilakukannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan mencapai tujuan yang diinginkan (Gani *et al.* 2020, 61)

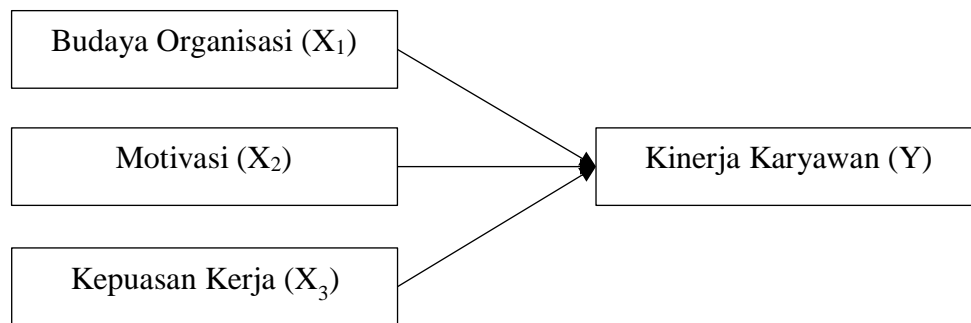
#### **H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan karyawan tentang pekerjaannya, apakah mereka senang atau tidak puas, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerja atau sebagai persepsi sikap mental, serta hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka (Sule dan Priansa 2018). Kepuasan kerja adalah penilaian dari karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhannya (Sukrispiyanto 2019). Kepuasan kerja adalah penilaian terhadap hasil atau sasaran yang dicapai seseorang dengan apa yang seharusnya diterimanya setelah melakukan upaya tertentu dalam pelaksanaan pekerjaannya (Suparyadi 2015).

#### **H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan 3 hipotesis. H<sub>1</sub> yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. H<sub>2</sub> yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. H<sub>3</sub> yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausalitas. Penelitian kausalitas adalah bentuk penelitian yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) menurut Sugiyono (2019, 66). Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik objek (seperti orang, organisasi, produk, atau merek), peristiwa, atau situasi yang diteliti (Sekaran dan Bougie 2016, 43).

Objek dalam penelitian ini fokus pada departemen produksi perusahaan otomotive dengan populasi 1.624 karyawan dan sampel 104 karyawan. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling* dan kriteria karyawan ialah karyawan tetap yang tidak termasuk karyawan manajerial pada departemen produksi. *Proportionate stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono 2019, 130). Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 skala (Hair Jr. et al. 2010). Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2019, 146). Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

## Definisi Operasional

Untuk kepentingan penelitian ini, maka definisi operasional sebagai berikut:

**Budaya organisasi** adalah sekumpulan makna bersama yang membuat suatu organisasi unik di antara organisasi lain dengan memperhatikan setiap detail, sejauh mana karyawan bersifat agresif dalam bekerja dan berorientasi pada orang-orang di dalam perusahaan. **Motivasi** adalah dorongan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan setiap individu seperti kebutuhan fisiologis atau kebutuhan seseorang yang paling dasar, keamanan dan keselamatan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, apresiasi untuk kontribusi yang diberikannya dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

**Kepuasan kerja** adalah sikap karyawan yang dapat diukur dari tingkat kepuasan kerja mereka yang berkaitan dengan tugas dari pekerjaannya, imbalan yang diberikan, hubungan dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan promosi

yang diberikan perusahaan. **Kinerja karyawan** adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang yang dapat diukur kuantitasnya, kualitas, dan ketepatan dalam menggunakan waktu kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

## HASIL PENELITIAN

Penyebaran kuesioner dilakukan pada karyawan dalam waktu 20 hari kerja yang dilakukan dengan menyebarkan *link google form*.

Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh dari 104 responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan divisi yang akan dianalisa dengan menggunakan *software* pengelolaan statistik sebagai berikut: responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 91 orang atau 87,5% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 12,5%. Selanjutnya, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 23 orang atau 22,1%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 44 orang atau 42,3%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 28 orang atau 26,9%, dan yang berusia 51-60 tahun sebanyak 9 orang atau 8,7%. Lalu, responden dengan pendidikan

terakhir SMP sebanyak 0 orang, SMA sebanyak 49 orang atau 47,1%, Diploma sebanyak 20 orang atau 19,2%, S1 sebanyak 35 orang atau 33,7%, dan S2 sebanyak 0 orang.

Kemudian, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang atau 17,3%, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 32 orang atau 30,8%, responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 28 orang atau 26,9%, responden dengan lama bekerja >15 tahun sebanyak 26 orang atau 25,0.

Lalu, responden yang bekerja pada divisi Assembling sebanyak 23 orang atau 22,1%, responden yang bekerja pada divisi Inspection sebanyak 5 orang atau 4,8%, responden yang bekerja pada divisi Injection sebanyak 5 orang atau 4,8%, responden yang bekerja pada divisi Painting Body & Plastik sebanyak 14 orang atau 13,5%, responden yang bekerja pada divisi Plant Control sebanyak 7 orang atau 6,7%, responden yang bekerja pada divisi Pressing sebanyak 5 orang atau 4,8%, responden yang bekerja pada divisi Production Quality sebanyak 7 orang atau 6,7%, responden yang bekerja pada divisi Technical Control sebanyak 5 orang atau 4,8%, dan responden yang bekerja pada divisi Welding sebanyak 33 orang atau 31,7%.

**Tabel 3. Deskriptif Variabel Penelitian**

	$X_1$	$X_2$	$X_3$	Y
Mean	59,05	61,42	63,60	59,52
Median	59,00	61,00	63,50	59,50
Std. Deviation	5,207	3,723	4,147	4,768
Minimum	49	55	56	50
Maximum	73	72	73	70

Sumber: Analisa data primer, 2022

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai N yang valid untuk setiap variabel adalah sebanyak 104 responden dan dapat diketahui nilai rata-rata, nilai tengah, standar deviasi, nilai minimum serta nilai maksimal dari setiap variabel. Analisis ini didapat dari kuesioner penelitian yang berisi beberapa pernyataan untuk setiap variabel dependen dan independen. Terdapat 62 pernyataan yang

dimana 15 pernyataan mewakili variabel budaya organisasi, 16 pernyataan mewakili variabel motivasi, 16 pernyataan mewakili variabel kepuasan kerja, dan 15 pernyataan mewakili variabel kinerja karyawan.

Untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak, maka dilakukan uji validitas dengan hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji validitas

yang dilakukan dapat diketahui bahwa semua indikator variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Berdasarkan table-4, hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel independen atau variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja serta variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan di variabel ini adalah reliabel, yang berarti pertanyaan dalam penelitian ini menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari tiga pengujian yaitu uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan *Durbin-Watson* dan *Bruesch-Godfrey*, diketahui hasil uji *Durbin-Watson* sebesar 2,003 yang artinya nilai  $D-W = 2,003$  ( $1,736 < 2,003 < 2,264$ ) maka dapat disimpulkan data tidak terdapat autokorelasi dan baik digunakan. Dan hasil *Bruesch-Godfrey*,

mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid.

diketahui bahwa nilai  $sig > \alpha$  yaitu  $0,920 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel budaya organisasi sebesar 0,339 dengan nilai VIF sebesar 2,947, nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,286 dengan nilai VIF sebesar 3,501, nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja sebesar 0,706 dengan nilai VIF sebesar 1,417. Maka, nilai *tolerance*  $X_1, X_2, X_3 > 0,1$  dan nilai VIF  $X_1, X_2, X_3 < 10$ , yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data baik untuk digunakan. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Sig.* yang lebih besar jika dibandingkan dengan *alpha*. sehingga, dapat disimpulkan variabel budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Hasil
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	15	0,891	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	16	0,759	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	16	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,864	Reliabel

Sumber: Analisa data primer, 2022

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis dan Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coeficient b	t	Sig.
(Constant)	9,493	3,447	0,001
$X_1$	0,813	16,505	0,000
$X_2$	0,155	2,069	0,041
$X_3$	-0,118	-2,747	0,007

Sumber: Analisa data primer, 2022

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 9,493 + 0,813 X_1 + 0,155 X_2 - 0,118 X_3 + e$$

Artinya, jika nilai budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja adalah 0 maka nilai kinerja karyawan yang dihasilkan yaitu sebesar 9,493. Setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,813 satuan, apabila nilai motivasi dan kepuasan kerja dianggap tetap. Setiap kenaikan satu satuan motivasi maka akan menaikkan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,155 satuan, apabila nilai budaya organisasi dan kepuasan kerja dianggap tetap. Setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja maka akan menurunkan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,118 satuan, apabila nilai budaya organisasi dan motivasi dianggap tetap. Berdasarkan analisis uji hipotesis penelitian (lihat table-5) menjelaskan hasil dan temuan dalam penelitian ini, yaitu : **Pertama**, nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000 < alpha (0,05) dan nilai critical value  $t_{hitung} 16,505 > T_{tabel} 1,984$ , maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. **Kedua**, bahwa nilai p-value (Sig.) sebesar 0,041 < alpha 0,05 dan nilai critical value,  $t_{hitung}$  sebesar 2,069 >  $t_{tabel} 1,984$ , maka terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. **Ketiga**, diketahui bahwa nilai p-value (Sig.) sebesar 0,007 < alpha 0,05, dan nilai critical value,  $t_{hitung}$  sebesar -2,747 < nilai  $t_{tabel} -1,984$ , maka ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negative variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan hanya pada karyawan tetap dan satu departemen dengan jumlah sampel sebanyak 104 orang karyawan serta penyebaran responden yang tidak menyeluruh. Variabel yang diteliti terbatas hanya pada tiga variabel X yaitu, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dan 1 variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Rekomendasi bagi perusahaan ialah perusahaan perlu memperhatikan faktor budaya organisasi, dengan memperhatikan setiap detail pekerjaan, karyawan dapat bersikap agresif dan kompetitif, meningkatkan kemampuan bekerja sama, dan lebih diperhatikan terkait kebersihan dan kerapian karyawan agar meningkatkan kenyamanan di tempat kerja. Perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam perusahaan, memberikan apresiasi kepada karyawan serta memberikan pelatihan kepada karyawannya. Selain itu, memperhatikan faktor kepuasan kerja, seperti pemberian upah karyawan yang sesuai dengan UMR, atasan yang kompeten dan komunikator baik, dan memperhatikan kebijakan promosi di dalam perusahaan.

Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya ialah disarankan menggunakan objek lain dan menyesuaikan kembali jumlah sampel penelitian sehingga tidak terjadi masalah dalam pengujian statistik.



**REFERENCES:**

- Adiyasa, Nikolas Ivan Waskita, and Windayanti. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ." *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis* 2 (1): 23–30. <http://lembayungcenter>.
- Ainanur, and Satria Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Andayani, Imelda, and Satria Tirtayasa. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.
- Anwar, P. M., and I. Budi. 2018. "The Influence of Job Satisfaction and Motivation on the Employee Performance at PT. Era Media Informasi." *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 453 (1): 1–8. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>.
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18 (1): 45–60.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2019. "THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. HASTA MULTI SEJAHTERA CIKARANG." *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education* 1 (1): 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Bagaskara, Bagus Ikhsan, and Edy Rahardja. 2018. "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)." *Diponegoro Journal of Management* 7 (2): 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daft, Richard L., and Patricia G. Lane. 2018. *The Leadership Experience*.
- E. S. Maia, Gerjulani, Harsono, and Mokh Natsir. 2022. "The Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Department of Food Security and Fisheries of Malaka District, Indonesia." *International Journal of Research in Social Science and Humanities* 03 (02): 01–09. <https://doi.org/10.47505/ijrss.2022.v3.2.1>.
- Ferdian, Ary, and Alya Rismi Devita. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 5.
- Gani, Nur Asni, Rony Edward Utama, Jaharuddin, and Andry Priharta. 2020. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Mirqat. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>.
- Girsang, Wulan Sari. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan." *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 04 (2): 159–70.
- Hair Jr., Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, and Rolph E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New York: Prentice Hall International.
- Handinata, Guntur Putra, and Karel Tjahjadi. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen TSM* 1 (4): 201–10. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMSTSM>.
- Hendra, Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Hustia, Anggreany, Omar Hendro, and Teja Herlangga. 2021. "Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita." *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)* 1 (1): 28–38. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>.
- Ihsani, Nurul, and Aris Wijayanto. 2020. "THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE." *DIJDBM: Dinasti International Journal of Digital Business Managemet* 1 (4): 492–502. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>.

- Kristine, Erline. 2017. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI ALIH DAYA (OUTSOURCING) DI PT. MITRA KARYA JAYA SENTOSA." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 14 (2): 384–401. <https://www.jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/153>.
- Kusuma, Galan, and Edy Rahardja. 2018. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* 7 (2): 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Rizal, As'at, Alshaf Pebrianggara, and Achmad Ansori. 2018. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HANTAR HAMPARAN HASIL DI PASURUAN." *Manajemen & Perbankan*. Vol. 4. Online. <https://doi.org/http://doi.org/10.21070JBMP.V4i2>.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2019. *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson Education Limited.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Cetakan Kesatu. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Saparuddin, Mukhtar. 2018. "THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK XYZ (PERSERO)." *Academy of Strategic Management Journal* 17 (4): 1–14.
- Schein, Edgar H. 2017. "Organizational Culture and Leadership."
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2016. "Research Methods for Business." [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com).
- Sitopu, Yoel Brando, Kevin Arianda Sitingjak, and Feny Krisna Marpaung. 2021. "The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance." *Golden Ratio of Human Resource Management* 1 (2): 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2019. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cetakan Kesatu. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sukriyani. 2021. "The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 4 (1): 903–17. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>.
- Sule, Ernie Tisnawati, and Donni Juni Priansa. 2018. *KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI (Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan)*. Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suparyadi. 2015. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. I. Yogyakarta: ANDI.
- Wahyudi, Wan Dedi, and Zulaspan Tupti. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wicaksono, Widhi, Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi, and Herling. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 5 (1): 220–37.
- Zainal, Veithzal Rivai, and Ali Ghufroon Mukti. 2018. *PERFORMANCE APPRAISAL Cara Tepat Dan Mudah Mengukur Dan Menilai Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Depok: PT RajaGrafindo Persada.