

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BORNEO INDAH GROUP**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BORNEO INDAH GROUP***

NASKAH PUBLIKASI



Disusunoleh:

**ISHAR
17111024310731**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan pada Borneo Indah Group**

*The Influence of Organizational Culture and Motivation
on Employee Performance at Borneo Indah Group*

Ishar¹ Agus Trisihnyo²

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun oleh:

Ishar
17111024310731

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BORNEO INDAH GROUP**

Disusun Oleh:
Ishar
17111024310731

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal
24 Juli 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Agus Trisihnyo, S.E., M.M.
NIDN.1126087002

()

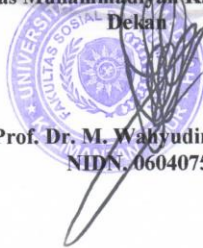
2. Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc., Ak.
NIDN.1121049001

()

Samarinda, 24 Juli 2018

Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Dekan

(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.Si.)
NIDN.0604075802



**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan pada Borneo Indah Group**

*The Influence Of Organizational Culture and Motivation
On Employee Performance at Borneo Indah Group*

Ishar¹ Agus Trisihnyo²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur,
Indonesia. No.HP: 08115555027. ishar.897@gmail.com¹
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur²

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil atau output yang diperoleh seorang karyawan, sehingga dalam perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya budaya organisasi yang baik dan motivasi agar karyawan mau bekerja lebih produktif sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group. Data dalam penelitian ini diambil dari kuesioner yang disebarakan ke 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

Employee performance is the result or output obtained by an employee, so the company is required to continue to improve employee performance in order to achieve corporate goals that have been established. To improve employee performance it is necessary to have a good organizational culture and motivation so that employees want to work more productive with predefined corporate standards. The purpose of this study was to examine organizational culture and motivation on employee performance in Borneo Indah Group. The data in this study were taken from a questionnaire distributed to 100 employees. This research uses multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that the variable of organizational culture and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance on Borneo Indah Group.

Keywords: Organizational culture, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah organisasi perusahaan karena manusia sebagai model awal dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Untuk itu keberadaannya perlu dikelola dengan baik agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan efektifitas dan produktifitas yang tercermin dalam kinerjanya pada sebuah organisasi perusahaan. Karyawan yang baik yakni karyawan yang mampu meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan atau hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau output yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari dalam sebuah organisasi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, banyak pihak manajemen dalam sebuah organisasi perusahaan berusaha untuk memberikan pemahaman akan pentingnya nilai-nilai atau standar

yang berlaku pada sebuah perusahaan khususnya pada Borneo Indah Group.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda sama juga halnya pada Borneo Indah Group memiliki budaya organisasi tersendiri. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa setiap perusahaan pasti setuju bahwa contoh budaya organisasi yang baik adalah ketika setiap karyawan mematuhi peraturan perusahaan serta tetap mengacu pada nilai-nilai SOP yang sudah disediakan. Budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, karena dengan budaya organisasi yang kuat berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan satu sama lain. Dengan produktivitas yang tinggi, maka perusahaan bisa berkembang menjadi lebih sukses.

Dalam upaya menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu adanya motivasi. Dengan adanya motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, artinya akan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Borneo Indah Group adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang di area Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. Borneo Indah Group memiliki budaya organisasi yang membebaskan berekspresi bagi karyawan yang bekerja produktif. Hal ini dilakukan semata untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Selain itu, pimpinan Borneo Indah Group selalu memberikan kritik dan saran bagi karyawan, agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan aturan perusahaan. Gaya kepemimpinan pada Borneo Indah Group terkadang tidak sejalan dengan peraturan manajemen sehingga budaya organisasi tidak berjalan sesuai yang diharapkan karena pimpinan merupakan *owner* jadi setiap keputusannya merupakan hasil mutlak yang harus dipatuhi para karyawan sehingga berdampak juga pada penurunan motivasi para karyawan karena terkadang hasil yang didapatkan tidak setimpal dengan apa yang mereka raih. Dengan tidak berjalannya budaya organisasi dengan baik dan penurunan motivasi para karyawan sehingga berakibat tidak maksimalnya kinerja karyawan pada Borneo Indah Group. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Borneo Indah Group”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis memberikan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi yang ada pada Borneo Indah Group?
2. Untuk mendeskripsikan motivasi yang ada pada Borneo Indah Group?
3. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan yang ada pada Borneo Indah Group?
4. Untuk menguji budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group?

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Kemudian penjelasan Robbins dalam Sembiring (2012:41) mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Motivasi

Robbins dan Judge (2008:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, namun pada pembahasannya dipersempit dan berfokus pada tujuan-tujuan pencapaian organisasi untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2013:143) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, menjelaskan bahwa Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai serta tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2013:233) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:16), kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (2009:55), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory survey* (penjelasan survei) yang mana pendekatan ini menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan selanjutnya menganalisa pengaruh antar variabel yang disertai dengan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada Borneo Indah Group dengan menggunakan metode kuantitatif yang mana hasilnya berupa angka atau bilangan yang akan dianalisa dengan metode statistika SPSS 22.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Borneo Indah Group di Samarinda yang berjumlah 133 orang. Dalam penentuan pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik *probability sampling* yang mana teknik ini memberikan kesempatan atau peluang pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel dengan jenis *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan rata-rata yang ada dalam populasi itu. Adapun untuk menentukan jumlah sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 100 orang karyawan Borneo Indah Group di Samarinda.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan pada Borneo Indah Group digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval dengan kategori-kategori menurut *range* sebagai berikut; Sangat buruk (1,00 – 1,80), Buruk (1,81 – 2,61), Sedang (2,62 – 3,42), Baik (3,43 – 4,23), Sangat baik (4,24 – 5,04).

Dalam penelitian ini digunakan uji regresi linier berganda. Pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = variabel terikat (kinerja karyawan)
 X1 = variabel tidak terikat (budaya organisasi)
 X2 = variabel tidak terikat (motivasi)
 b0 = konstanta
 b1,b2 = koefisien regresi untuk variabel X1, X2

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan informasi bahwa 62 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 38 orang karyawan berjenis kelamin wanita. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 62 orang atau 62%. Sedangkan informasi responden berdasarkan usia diperoleh data 20 orang karyawan berusia 18 – 23 tahun, 46 orang karyawan berusia 24 – 29 tahun, 26 orang karyawan berusia 30 – 35 tahun, 6 orang karyawan berusia 36 – 41 tahun dan 2 orang karyawan berusia ≥ 42 tahun. Hal ini berarti mayoritas responden berusia 24 – 29 tahun dengan jumlah 46 orang atau 46%. Sedangkan informasi responden berdasarkan pendidikan diperoleh data 78 orang karyawan berpendidikan SMA, 12 orang karyawan berpendidikan diploma, dan 10 orang karyawan berpendidikan sarjana (S1). Hal ini berarti mayoritas responden berpendidikan SMA dengan jumlah 78 orang atau 78%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Butir Pernyataan	Kode	<i>Loading Analysis</i>
Budaya Organisasi (X1)	0,927	X1.1	BO.1	0,735
		X1.2	BO.2	0,864
		X1.3	BO.3	0,802
		X1.4	BO.4	0,864
		X1.5	BO.5	0,903
		X1.6	BO.6	0,868
		X1.7	BO.7	0,835
Motivasi (X2)	0,772	X2.1	MO.1	0,604
		X2.2	MO.2	0,704
		X2.3	MO.3	0,539
		X2.4	MO.4	0,560
		X2.5	MO.5	0,680
		X2.6	MO.6	0,467
		X2.7	MO.7	0,519
		X2.8	MO.8	0,654
		X2.9	MO.9	0,547
		X2.10	MO.10	0,529
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	Y.1	KK.1	0,656
		Y.2	KK.2	0,673
		Y.3	KK.3	0,664
		Y.4	KK.4	0,624
		Y.5	KK.5	0,635
		Y.6	KK.6	0,621
		Y.7	KK.7	0,688
		Y.8	KK.8	0,587
		Y.9	KK.9	0,585
		Y.10	KK.10	0,588

Sumber :Data Primer Diolah, Juni 2018.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,4. Sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Rentang Skala Budaya Organisasi (X1)

Variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini terbagi menjadi 7 (tujuh) indikator yaitu *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness* dan *stability*. Tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi pada Borneo Indah Group memperoleh hasil rata-rata skor keseluruhan yaitu 3,77 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki budaya organisasi yang baik.

Motivasi (X2)

Variabel motivasi dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi pada Borneo Indah group memperoleh hasil rata-rata skor keseluruhan yaitu 3,56 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki motivasi karyawan yang baik.

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada Borneo Indah Group memperoleh hasil rata-rata skor keseluruhan yaitu 3,63 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 dengan kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki kinerja karyawan yang baik.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 22 dengan hasil analisis regresi linier berganda.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terdiri dari dua faktor yaitu budaya organisasi dan motivasi.

Tabel 2. Uji Statistik F
Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28,759	2	14,379	132,416	,000 ^b
Residual	10,533	97	,109		
Total	39,292	99			

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1=2$ dan $df=97$ maka tabel didapat $F(2;97) = 3,090$. Dalam perhitungan diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $132,416 > 3,090$ sehingga H_0 ditolak sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel independen budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai R merupakan koefisien korelasi yang menjelaskan keratan hubungan linier antara variabel independen budaya organisasi dan motivasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai R mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan, tetapi jika nilai R mendekati nilai nol maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 3. Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,732	,726	,32953

Berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,856 yang berarti 85,6% variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang sisanya 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan tergolong tinggi. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen, sehingga untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,732 atau 73,2% yang artinya budaya organisasi dan motivasi sebesar 73,2% dan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,438	,252		-1,736	,086
Budaya Organisasi	,816	,073	,686	11,172	,000
Motivasi	,277	,063	,268	4,375	,000

Berdasarkan hasil output diatas, pengujian hipotesis secara individual yang diperoleh dari model regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = -0,438 + 0,816BO + 0,277MO$$

Hasil persamaan diatas dapat diketahui bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,816, dan ketika

motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,277.

Dengan tingkat signifikan 5% maka tabel didapat $t(0,025;97) = 1,984$. Dalam perhitungan untuk variabel budaya organisasi diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $11,172 > 1,984$. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian angka tersebut menunjukkan nilai signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positifnya sebesar 0,816 artinya jika budaya organisasi semakin tinggi maka kinerja karyawan makin baik.

Sedangkan dari hasil pengujian variabel motivasi diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $4,375 > 1,984$. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian angka tersebut menunjukkan nilai signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positifnya sebesar 0,277 artinya jika motivasi semakin tinggi maka kinerja karyawan makin baik.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Borneo Indah Group memiliki kriteria yang baik. Berdasarkan hasil rata-rata skor yang diperoleh keseluruhan variabel budaya organisasi dengan tujuh indikator yaitu 3,77 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori yang baik. Dan hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi pada Borneo Indah Group memiliki kriteria yang baik. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel motivasi dengan lima indikator yaitu 3,56 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Sementara hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Borneo Indah Group memiliki kriteria yang baik. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk kinerja karyawan dengan lima indikator yaitu 3,63 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 dengan kategori baik.

Selanjutnya dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel independen budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group. Dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $132,416 > 3,090$ dan dilihat dari nilai sig hitung adalah $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

Budaya organisasi pada Borneo Indah Group diukur berdasarkan tujuh indikator yaitu *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness* dan *stability*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini bahwa budaya organisasi pada Borneo Indah Group pada kategori yang baik.

Motivasi pada Borneo Indah Group diukur berdasarkan lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa motivasi pada Borneo Indah Group pada kategori yang baik.

Kinerja karyawan pada Borneo Indah Group diukur berdasarkan lima indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan Borneo Indah Group pada kategori yang baik.

Dengan melihat hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanty (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Atri Distribution. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis mengajukan saran yaitu:

Mengenai budaya organisasi pada Borneo Indah Group secara umum menunjukkan kondisi yang baik. Untuk itu perusahaan diharapkan mempertahankan atau bahkan meningkatkan penerapan budaya organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mendorong karyawan berinovasi dan mendukung pengambilan resiko dalam pekerjaan, serta menekankan pada karyawan agar lebih teliti lagi dalam penyelesaian pekerjaan.

Hendaknya Borneo Indah Group dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Ada baiknya jika perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi setiap bulannya, seperti memberikan gelar *best of this month* yang bisa dinilai dari kerajinannya atau keaktifannya. Tentunya jika karyawan mendapatkan gelar ini, karyawan akan merasa bangga, sehingga membuat para karyawan bisa lebih semangat lagi bekerja dan berlomba mendapatkan gelar tersebut.

Untuk penelitian selanjutnya, selain kedua faktor tersebut diharapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group seperti kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

REFERENSI

- Armiaty, Rina. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi Pada Cabang Bank Kalsel Yang Berada Di Wilayah Banjarmasin)*. Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Competency Based Human Resource Management*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu: Cetakan Pertama. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Edisi 12. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Penerbit Erlangga: Edisi 10. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Cetakan Pertama. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Winanti, B.Marliana. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Atri Distribution*. Universitas Komputer Indonesia. Jakarta.