

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AJI BAYU PERKASA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh:

YUDHA KURNIANTO

NIM : 1521103790

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

2019

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AJI BAYU PERKASA

Diajukan Oleh :

YUDHA KURNIANTO

NIM: 1521103790

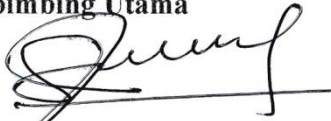
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

pada tanggal.....

Pembimbing Utama



H. Imam Santoso., SE, MM, CDr
NIK.690 490 190


Pembimbing Pendamping



Wahjoe Sri Irwanto., SE. M,Pd
NIK. 690 995 161

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE, MM, M.Pd
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN PADA CV. AJI BAYU PERKASA

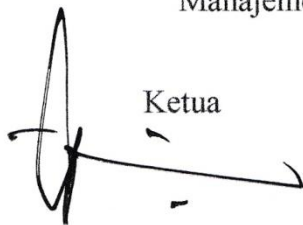
Diajukan Oleh :

YUDHA KURNIANTO

NIM : 1521103790

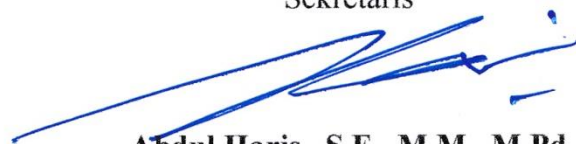
Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk
memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada tanggal.....

Ketua



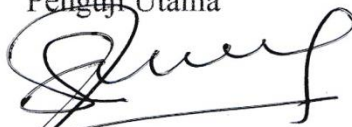
Dr. Sutrisno Badri., M.Sc
NIK.690 208 290

Sekretaris



Abdul Haris., S.E., M.M., M.Pd
NIK.690 098 194

Penguji Utama



H. Imam Santoso., SE, MM, CDr
NIK.690 490 190

Penguji Pendamping



Wahjoe Sri Irwanto., S.E., M.Pd
NIK. 690 995 161



Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten

Dr. Sutrisno Badri., M.Sc
NIK. 690 208

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yudha Kurnianto
NIM : 1521103790
Jurusan/Program Studi : Manajemen/Ekonomi Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Aji Bayu
Perkasa

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 2019

Yang membuat pernyataan,



Yudha Kurnianto

MOTTO

Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan; jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan; tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran .

PERSEMBAHAN

Yang Pertama dan Paling Utama

Sembah syukur kepada Allah SWT. Atas cinta dan karuniamu dengan telah memberikanku kekuatan, membekaliku ilmu serta memperkenalkanku dengan kasih sayang dan cintamu. Atas kemurahan dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya yang sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi Ibu, Bapak, Kakak, semua keluargaku tercinta, dan teman-teman seperjuangan. Segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada tara yang tidak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan ucapan terima kasih.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Aji Bayu Perkasa”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata I pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sutrisno Badri., M.Sc selaku Dekan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
2. Abdul Haris., S.E., M.M., M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
3. Bapak H. Imam Santoso., S.E., M.M., CDr selaku Dosen pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Wahjoe Sri Irwanto., S.E., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu tercinta, yang telah memberikan Do'a serta dukungan moril dan materiil demi selesainya penyusunan skripsi ini.

6. Astarina Setyati yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun skripsi ini dan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada keluarga besar Insan Malam yang telah memberikan pengalaman dan indahnya persaudaraan yang kuat.
8. Kepada Ukm Ksr, Lacdaz, Granat yang telah mengajarkan banyak tentang pengalaman dan pembelajaran sehingga saya dapat ilmu yang bermanfaat
9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang telah memberi semangat juga dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah sudi membantu penulis untuk kelancaran penyusunan skripsi ini, tanpa bantuannya tidak mungkin skripsi ini dapat tersusun dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa walaupun segala kemampuan yang penulis miliki telah dikeluarkan dalam penyusunan skripsi ini, namun penulis menyadari dan meyakini bahwa apa yang penulis hasilkan ini masih jauh dari memuaskan apalagi kesempurnaan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun demi lebih meningkatkan kualitas penyusunan skripsi ini dan pada masa yang akan datang. Harapan penulis, semoga apa yang telah dihasilkan dan tertuang dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Klaten, 2019

(Yudha Kurnianto)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul	4
C. Penegasan Judul	5
D. Pembatasan Masalah	6
E. Perumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Sistematika Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Budaya Organisasi	11
C. Motivasi Kerja	12
D. Kinerja	17
E. Penelitian Terdahulu	21
F. Kerangka Pemikiran	25
G. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Metode Penelitian.....	28
C. Gambaran Umum Objek Perusahaan.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Kualitatif	46
B. Hasil Analisis Data	60
C. Analisis Kuantitatif	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	70
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.1 Distribusi Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2 Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.3 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.4 Distribusi Berdasarkan tabulasi kuisisioner	49
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Budaya Organisasi.	56
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Kinerja Karyawan...	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi kerja.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja kerja.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	65
Tabel 4.12 Analisis Regresi Berganda	66
Tabel 4.13 Uji t	68
Tabel 4.14 Uji f	69
Tabel 4.15 Uji Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 3.1 Daerah Ho diterima atau ditolak.....	34
Gambar 3.2 Struktur Organisasi	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Permohonan Izin Penelitian
3. Surat Keterangan Selesai Penelitian
4. Tabel Data Pengisian Kuesioner untuk Variabel Budaya Organisasi
5. Tabel Data Pengisian Kuesioner untuk Variabel Motivasi Kerja
6. Tabel Data Pengisian Kuesioner untuk Variabel Kinerja Karyawan
7. Correlations Budaya Organisasi
8. Reability Budaya Organisasi
9. Correlations Motivasi Kerja
10. Reability Motivasi Kerja
11. Correlations Kinerja Karyawan
12. Reability Kinerja Karyawan
13. Analisis Regresi Berganda
14. R tabel
15. T tabel
16. F tabel

ABSTRAK

YUDHA KURNIANTO, 1521103790, 2019, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAADA CV. AJI BAYU PERKASA” FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN, UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN 2019.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Aji Bayu Perkasa.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada Cv Aji Bayu Perkasa yang dilaksanakan pada 50 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS20 . Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data menggunakan alat Regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena t hitung budaya organisasi 2,175 (lebih besar t tabel = 2,011). Dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena t hitung motivasi kerja = 0,079 (lebih kecil t tabel = 2,011). Hasil perhitungan secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cv. Aji Bayu Perkasa.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Salah satu faktor penting dalam menopang ekstensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi (Sobirin, 2007:131). Budaya organisasi merupakan hal penting dalam memahami suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara kerja dan cara karyawannya berperilaku.

Jika perilaku karyawan tidak sesuai dengan budaya organisasi maka ia dipastikan tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Budaya organisasi akan mengontrol cara anggota dalam membuat keputusan, cara mereka menginterpretasikan dan mengelola lingkungan organisasi, mempengaruhi apa yang akan mereka perbuat dengan sebuah informasi, serta cara mereka berperilaku. Budaya organisasi yang kondusif dan mendukung terciptanya hasil kerja yang maksimal tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi atau maksimal

Tidak hanya faktor budaya organisasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan pekerjaan.

Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi.

Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Di dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Seorang pimpinan harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Cara ini dapat ditempuh dengan jalan mengetahui sekaligus memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai (Mangkunegara, 2009).

Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu usaha, tujuan organisasi serta kebutuhan, berarti dalam organisasi individu dikatakan memiliki motivasi kerja bila perilaku individu dalam usahanya memenuhi kebutuhan, diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi (Adolf Henry, 2009).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis merangkai judul penelitian ini yaitu **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV AJI BAYU PERKASA**

B. Alasan Pemilihan Judul

Alasan pemilihan judul penelitian ini adalah :

1. Alasan Obyektif

- a. Budaya organisasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Seseorang yang mempunyai budaya organisasi tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya seseorang yang mempunyai budaya organisasi yang rendah akan menyebabkan kinerjanya menurun.
- b. Peningkatan kinerja dapat dicapai apabila kebutuhan perusahaan dapat dipenuhi oleh instansi. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan akan motivasi kerja yang baik, aman dan nyaman. Sebaliknya apabila instansi tidak dapat memenuhinya maka kinerja akan menurun.

2. Alasan Subyektif

- a. Secara kebetulan lokasi penelitian merupakan wilayah domisili penulis yaitu di kecamatan klaten selatan.
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

C. Penegasan Judul

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hal penting dalam memahami suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara kerja dan cara karyawannya berperilaku. (Sobirin, 2007:131).

2. Motivasi kerja

Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi (Mulyasa, 2003), sedangkan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya (Djamarah, 2002)

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bangun, 2012).

D. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya serta kemampuan dan supaya tidak terjadi perluasan dan pengkaburan pokok permasalahan maka penulis membatasi pada masalah:

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang dimaksud disini adalah budaya yang dipengaruhi oleh kepribadian petingginya seperti manager. Dalam budaya organisasi yang karismatik ada penekanan berlebihan pada individualisme.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja yang dimaksud disini adalah motivasi yang diberikan kepada pimpinan dan karyawan yang meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, upah, hubungan kerja, kondisi kerja dan status perusahaan.

3. Kinerja

Kinerja yang dimaksud disini meliputi kecepatan pelayanan terhadap masyarakat, absensi dan ketepatan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan posisinya.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. AJI BAYU PERKASA?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AJI BAYU PERKASA?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AJI BAYU PERKASA?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui signifikansi budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk dapat menerapkan teori-teori ilmu yang telah didapat dari bangku perkuliahan dengan permasalahan yang terjadi sebenarnya dilapangan.

2. Bagi instansi

Dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan kebijakan perusahaan berkaitan dengan masalah budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .

3. Bagi organisasi

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

H. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan pebelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen pemasaran, desain, kualitas, dan layanan purna jual serta kepuasan konsumen yang memiliki korelasi dengan desain, kualitas dan layanan purna jual.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian berisi tentang metode penelitian, dan penjelasan tentang objek penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang simpulan dan saran yang bisa digunakan pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan di masa yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bayu Perkasa dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkan sebagian besar responden penelitian ini berusia antara 21-30 tahun ada 2 responden dengan persentase 4%, usia 31-40 tahun ada 9 responden dengan persentase 18%, usia 41-50 tahun ada 20 responden dengan persentase 40%, dan pada usia 51-60 tahun ada 19 responden dengan persentase 38%. bahwa pendidikan terakhir responden antara SMP ada 4 responden dengan presentase 8% SMA/SMK ada 30 responden dengan persentase 60%, pendidikan Diploma ada 6 responden dengan persentase 12%, pendidikan Sarjana (S1) ada 10 responden dengan peresentase 20%.
- b. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 8,037 + (0.550) X_1 + (0.079) X_2$ menunjukkan bahwa konstanta dalam pengujian ini sebesar 8,037 berarti tanpa ada X_1 (budaya organisasi), X_2 (motivasi kerja), akan terjadi peningkatan sebesar 8,037 satuan kinerja.
- c. Dari hasil pengujian uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bayu

Perkasa, karena t hitung budaya organisasi = 2,175 (lebih besar t tabel =2,011).

- d. Dari hasil pengujian uji t diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bayu Perkasa, karena t hitung motivasi kerja = 0,079. (lebih kecil t tabel =2,011).
- e. Dari hasil pengujian uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bayu Perkasa, karena F hitung = 13,167 > F tabel = 3,195

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberi masukan sebagai pertimbangan didalam mengambil kebijakan di masa yang akan datang sebagai pertimbangan di CV Aji Bayu Perkasa untuk mempertimbangkan hal yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu:

- a. Terkait dengan budaya organisasi, pihak perusahaan disarankan untuk melibatkan karyawan dalam pembentukan kebijakan dan peraturan perusahaan. Pengenalan tentang visi dan misi serta kebijakan perusahaan juga perlu dilakukan kepada setiap karyawan secara menyeluruh. Pihak perusahaan juga perlu menindak tegas serta memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga timbul efek jera. Dengan demikian budaya organisasi yang baik tercipta .
- b. Terkait dengan motivasi kerja, pihak perusahaan disarankan untuk menumbuhkan dan menjaga motivasi kerja karyawan tetap tinggi. Hal itu dapat dilakukan dngan cara memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi. Reward dapat berupa peningkatan gaji, bonus atau promosi jabatan. Dengan demikian karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik guna meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil atau prestasi yang tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Adolf Henry, *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Psikologi, Vol 2, No 2, Juni 2009
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andhika.2013.*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Panah Medan*.
- Anwar Prabu Mangkunegara,2001.*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Terjemahan.Jakarta,PT.Prenhallindo.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Bogdan, Robert dan Steven Taylor. 1992. *Pengantar Metode Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Djamarah.(2002). *Piskologi Belajar* Jakarta:Rineka Cipta.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Husein Umar, 2006, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malaya S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Juliansyah Noor.(2012). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah*. Cetakan Kedua. Jakarta:Kencana Prenada Media.

- Komala, Lukiati. 2009. *Ilmu Komunikasi perspektif, Proses, Dan Konteks*, Bandung : Widya Padjadjaran.
- Mulyasa. E. 2003, *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya).
- Moeheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noor. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur TBK Kalimantan*.
- Oetari. 2011. *Pengaruh Stres Kerja & Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT. Jaya Abadi*.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*", *Telaah Bisnis, Vol.7, No.1*.
- Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45*
- Robbins, Stephon.P & Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat.
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Pohan. 2014. *Pengaruh Pelantikan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Wika Beton Sumatra Utara*.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia*.