

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TIGARAKSA SATRIA Tbk SEMARANG**

SKRIPSI



Oleh

Fedora Jacinda Gunawan

NIM. 11170169

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2020/2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fedora Jacinda Gunawan
NIM : 11170169
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. TIGARAKSA SATRIA Tbk SEMARANG”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 5 Juli 2021

Yang menyatakan



(Fedora Jacinda Gunawan)
NIM.11170169

SKRIPSI

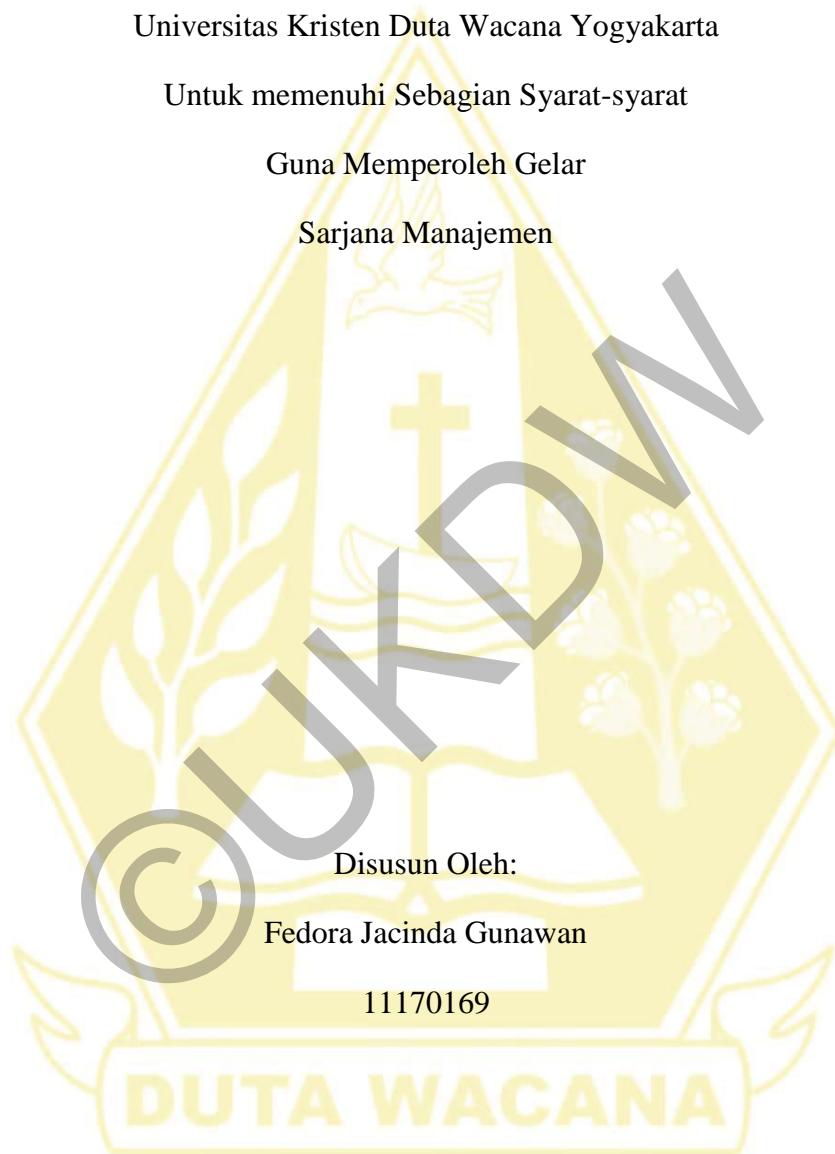
Diajukan kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Fedora Jacinda Gunawan

11170169

FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tigaraksa Satria Tbk Semarang”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FEDORA JACINDA GUNAWAN

11170169

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 17 Juni 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim/ Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)



Yogyakarta, 30 Juni 2021

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Bisnis



Drs. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TIGARAKSA SATRIA Tbk SEMARANG

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain, Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah ada dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapat bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 25 Mei 2021



Fedora Jacinda Gunawan

11170169

HALAMAN MOTTO

“Percobaan-percobaan yang kamu alami ialah percobaan-percobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan jalan ke luar, sehingga kamu dapat menanggungnya.”

(1 Korintus 10:13)

“Jika kamu mengujiku, aku akan melangkah maju. Jika kamu menghalangiku, aku akan tetap maju.”

(Blueprint – Stray Kids)

“Be positive and you will see the positive coming”

(Christopher Bang Chan)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan dukungan dan membantu memberi saran dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi dapat berjalan dengan baik dan lancar. Persembahan skripsi ini dan rasa terima kasih penulis ucapkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang selalu memberikan berkat dan karunia yang berlimpah bagi saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya yang selalu memberi dukungan dan doa dalam segala aktivitas saya selama ini dan kasih sayang yang telah diberikan dengan tulus dan ikhlas kepada saya.
3. Nenek dan kakek saya yang selalu memberi dukungan, doa dan kasih sayang dalam segala aktivitas yang saya lakukan selama ini.
4. Kedua adik saya, Cintha dan Cika yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen pembimbing saya Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan semangat kepada saya dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan selama saya mengikuti pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana.
7. Pimpinan dan Pegawai di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan.
8. Teman-teman kuliah dan sahabat-sahabat saya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat kepada saya dalam penyusunan skripsi, sehat selalu dan sukses untuk kita semua.
9. Teman-teman STAY yang memberikan semangat dalam penyusunan skripsi saya dan idola saya Stray Kids (Bang Chan, Lee Know, Changbin, Hyunjin, Han, Felix, Seungmin, I.N) yang memberikan motivasi dan semangat karena karya musik dan tingkah laku mereka.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan anugerah-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membantu penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Demikian skripsi ini dibuat, semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 23 Mei 2021

Penulis,



Fedora Jacinda Gunawan

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	21
2.5 Gambaran Umum Perusahaan.....	22
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data.....	30

3.3	Populasi dan Sampel	30
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran.....	31
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6	Pengujian Instrumen Data.....	33
3.7	Metode Analisis Data.....	34
3.8	Pengujian Hipotesis	35
BAB IV		38
ANALISIS DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Karakteristik Responden	38
4.2	Analisis Data	40
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB V		53
KESIMPULAN.....		53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN.....		58
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....		58
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian		65
Lampiran 3 Rekapitulasi Data.....		66
Lampiran 4 Hasil <i>Output SPSS</i>		72
Lampiran 5 Halaman Persetujuan.....		86
Lampiran 6 Kartu Konsultasi Skripsi.....		87
Lampiran 7 Lembar Revisi Judul.....		89
Lampiran 8 Lembar Revisi Pendadaran.....		90

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4. 2 Usia Responden	41
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji R ²	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji T	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji F.....	50

©UKDW

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tigaraksa Satria Tbk Semarang

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang optimal berasal dari sumber daya manusia yang berkualitas dan pemimpin yang mampu mengarahkan motivasi kepada karyawan-karyawannya melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang mereka capai dapat optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria Tbk, Semarang.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperoleh t hitung sebesar 2.262 dan nilai Sig. variabel budaya organisasi lebih kecil daripada α atau $0,028 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Motivasi memperoleh t hitung sebesar 4.918 dan nilai Sig. variabel motivasi lebih kecil daripada α atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Budaya Organisasi dan Motivasi menunjukkan hasil yang sama yaitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan didapat angka F hitung sebesar 0,000. Karena nilai Sig. lebih kecil daripada α atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak artinya budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Title : The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance of PT. Tigaraksa Satria Tbk Semarang

Performance is a result of work by a person in carrying out a task or job according to the given responsibility. Optimal employee performance comes from quality human resources and leaders who are able to direct motivation to their employees through the formation of a work culture or organizational culture so the employees can feel motivated to work harder so that the performance they achieve can be optimal and can achieve company goals. This study aims to determine the influence of organizational culture and motivation on employee performance of PT. Tigaraksa Satria Tbk, Semarang.

From this research, it shows that the organizational culture variable obtained t count of 2.262 and the value of Sig. organizational culture variable is smaller than α or $0.028 < 0.05$, so H_0 is rejected, which means that organizational culture has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the motivation to obtain t count is 4,918 and the value of Sig. motivation variable is smaller than α or $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected, which means that motivation has a significant effect on employee performance. The results of the study of Organizational Culture and Motivation showed the same results, which affected employee performance. From the calculation results, the F count is 0,000. Because the Sig. smaller than α or $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected, it means that organizational culture and motivation together have a significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Motivation and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya globalisasi, banyak perusahaan sudah berkembang cepat dan saling berkompetisi. Kondisi persaingan yang ketat, hal ini mendorong suatu perusahaan untuk mampu beradaptasi dan terus mengembangkan perusahaannya agar dapat bertahan di dunia usaha. Seorang ahli bernama Swastha dan Sukotjo (2002:12) memberi opini bahwa perusahaan merupakan organisasi yang memanfaatkan dan melakukan pengorganisasian terhadap sumber ekonomi yang bertujuan memberi kepuasan untuk kebutuhan agar menghasilkan keuntungan. Supaya perusahaan dapat menghasilkan keuntungan, berkembang dan lebih maju, ada yang memberi pengaruh kedalamnya yaitu manajemen sumber daya manusia.

Membentuk suatu manajemen sumber daya manusia yang optimal menjadi tantangan utama dalam sebuah perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja bisa diartikan menjadi *output* kerja yang diperoleh seseorang saat melakukan tugas atau pekerjaan ketika tanggung jawabnya itu diberikan. Untuk membuat kinerja optimal masih ada beberapa faktor yang berpengaruh yaitu budaya organisasi dan motivasi.

Budaya Organisasi menurut anggapan Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:119) adalah efek proses dari menghilangkan pola budaya atau perilaku setiap individu sebelumnya ke dalam filosofi baru atau norma yang mempunyai kekuatan dan kebanggaan kelompok saat dihadapkan dengan tujuan tertentu. Selain itu, budaya organisasi memiliki kekuatan pada nilai-nilai kreatif yang dibentuk dan bisa mempengaruhi perilaku tindakan karyawan.

Budaya organisasi biasanya berisi mengenai nilai-nilai, norma, sikap kerja dan kebiasaan yang dipegang para karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi, unsur yang terdapat dalam budaya organisasi dijadikan dasar atau pedoman dalam mengamati perilaku karyawan, cara karyawan berpikir, bekerja sama dan interaksi hubungan sesama karyawan di sebuah organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi mesti ada dan diarahkan pada seluruh karyawan termasuk karyawan yang baru supaya dijadikan pedoman agar terciptanya kelancaran segala aspek di sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat menyatukan kelompok dan mengubahnya menjadi energi positif yang dapat membimbing organisasi menjadi lebih baik. Budaya organisasi yang positif bisa membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat tetapi sebaliknya apabila budaya organisasi tidak efisien atau efektif maka dapat menghambat dan mengganggu tujuan perusahaan.

Efek lain yang bisa mengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Malayu S.P. Hasibuan (2007:219) mengatakan motivasi merupakan penggerak daya kegairahaan kerja yang dimiliki seseorang agar bisa untuk bekerja sama dengan integrasi dan efektif agar tercapai seluruh kepuasan.

Siagian (2004) memiliki pendapat, motivasi adalah kekuatan pendorong yang memungkinkan karyawan dapat mendedikasikan keahlian, kemampuan, keterampilan, waktu serta tenaga mereka untuk segala aktivitas mencerminkan kewajiban dan komitmen agar penetapan tujuan dan sasaran organisasi bisa tercapai. Tanpa adanya motivasi, karyawan menjadi kurang termotivasi dan tidak antusias bila menuntaskan pekerjaannya dan mudah putus harapan bila mengalami kegagalan.

PT. Tigaraksa Satria, Tbk adalah termasuk perusahaan manufaktur, salah satu cabangnya berada di kota Semarang, bergerak sebagai agen distribusi berbagai macam *fast moving*

consumer products misalnya produk makanan (quaker), makanan kaleng (sardines cip), permen (yupi), susu (SGM, S-26, Promil).

PT. Tigaraksa Satria, Tbk berkomitmen kepada para pemangku kepentingan agar dapat menjalankan visi dan unggul sebagai organisasi penjualan dan distribusi yang digerakkan oleh pasar. Perusahaan mesti bisa mengelola sumber daya manusia dengan optimal supaya bisa mencapai visi serta misi dan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia apabila dikelola dengan buruk dapat menghambat perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan berbakat dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Namun, kesuksesan sebuah perusahaan saat mencapai tujuan tidak dapat ditentukan dari kualitas karyawan yang perusahaan miliki tetapi seorang manajer mesti mengarahkan motivasi kepada karyawan-karyawannya dengan membentuk budaya kerja atau budaya organisasi agar karyawan berpacu untuk bekerja lebih giat supaya kinerja yang mereka capai dapat optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, budaya organisasi dan motivasi dapat menjadi faktor penting pengaruh penentu dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui dan melakukan penelitian lebih jauh mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tigaraksa Satria Tbk Semarang”**

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain :

a.) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang.

b.) Bagi Akademisi

Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan terkait budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c.) Bagi Pemimpin Perusahaan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang

Dengan adanya penelitian ini di harapkan kepada pimpinan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang sehingga mampu membangkitkan kinerja karyawannya.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan batasan dalam melakukan penelitian terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat:

- 1.) Variabel Independen (bebas) adalah budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).
- 2.) Responden yang dijadikan objek peneliti adalah seluruh karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Semarang baik itu perempuan ataupun laki-laki. Seluruh populasi dijadikan objek penelitian.
- 3.) Lokasi penelitian di PT. Tigaraksa Satria Tbk kantor cabang Semarang.
- 4.) Instrument yang digunakan buat mengukur variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner menjadi alat pengumpul data yang akan dilakukan uji validitas dan reabilitas sebelumnya.
- 5.) Definisi Variabel dan Indikator

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang hasil penelitian ini, maka penting untuk memperjelas istilah yang digunakan agar pembahasan dapat mengarah pada penelitian yang efektif. Istilah-istilah tersebut yaitu:

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Ahli Robbins (2006) berpendapat kinerja yaitu pengukuran terhadap *output* kerja yg diperlukan, berbentuk suatu yang optimal. Kinerja ini mendeskripsikan sampai mana kegiatan seorang saat melakukan tugas dan usaha agar penetapan tujuan bisa tertuju.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator (Robbins, 2006) beranggapan terdapat 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berdasar anggapan Edison, dkk (2016:119) adalah hasil proses dari menghilangkan pola budaya atau perilaku setiap individu sebelumnya ke dalam filosofi baru atau norma yang mempunyai kekuatan dan kebanggaan kelompok saat dihadapkan dengan tujuan tertentu.

Indikator untuk budaya organisasi, Edison (2016:131) beranggapan terdapat 5 indikator yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Seorang ahli Malayu S.P. Hasibuan (2007:95) mengatakan motivasi berupa penggerak daya kegairahaan kerja yang dimiliki seseorang agar bisa untuk bekerja sama dengan integrasi dan efektif agar tercapai seluruh kepuasan.

Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007:105) indikator-indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

©UKDW

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini yaitu 50 orang responden / seluruh karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang. Responden pria sebesar 26 responden, sedangkan responden wanita sebesar 24 responden. Kemudian responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 20-25 tahun sebesar 4 responden, kelompok kedua yaitu berusia 26-30 tahun sebesar 18 responden, kelompok ketiga yaitu berusia 31-35 tahun sebesar 12 responden dan kelompok keempat yaitu berusia diatas 36 tahun sebesar 16 responden. Responden mempunyai jenjang pendidikan yang berbeda dan oleh karena itu penulis mengelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu yang berlatar belakang SMA/Sederajat adalah 12 orang responden, Diploma (D3) adalah 3 orang responden, Sarjana (S1) adalah 35 orang responden.
2. Hasil perhitungan koefisien regresi menggunakan uji t diperoleh nilai thitung besarnya 2.262 dan nilai signifikansi sebesar 0.028, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. Dapat ditarik kesimpulan, hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang dapat diterima. Dilihat dari indikator budaya organisasi yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan

orientasi tim memiliki kontribusi yang relative besar dalam melakukan peningkatan kinerja karyawannya.

3. Hasil perhitungan koefisien regresi menggunakan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 4.918 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. Maka, hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang dapat diterima. Dilihat dari indikator motivasi yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri memiliki kontribusi yang relative besar dalam melakukan peningkatan kinerja karyawannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas dan dapat digunakan dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang maka disarankan sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang mempertahankan nilai-nilai yang ada di perusahaan dan lebih memperhatikan kebutuhan yang di inginkan karyawannya. Dengan memberi perhatian lebih terhadap kebutuhan karyawan, perusahaan bisa memajukan dan mengembangkan perusahaan agar karyawan dapat dengan semangat melaksanakan pekerjaannya.
2. PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang sebaiknya dapat memberikan motivasi yang lebih dan mengapresiasi kerja karyawannya.
3. Penelitian yang selanjutnya, di saran kan untuk memberikan tambahan variabel bebas yang lain atau menambahkan poin indikator agar menyempurnakan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. 2004. "*Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT.RafikaAditama
- APA: Kinerja. 2012. Pada KBBI Daring. Diambil 10 Feb 2021, dari <https://kbbi.web.id/kinerja>
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan, Jilid satu, Edisi kesepuluh). Indeks. Jakarta.
- Edison, Emron., Yohny, Anwar., dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Fajar, Miftah. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BRI Syariah Surakarta). *e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id*, 1-131.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, Teguh. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru. Vol.6 No.1 Juni 28, 70-79.*

- Kusumawati, Syafitri Diah. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta. *eprints.uny.ac.id*, 1-181.
- Lie, Tjong Fei dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner, Vol.6 No.1.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Nugroho, Agung Bhuono. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Oktavian, Indra Rizky. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Semarang. *lib.unnes.ac.id*, 1-119.
- Prayitno, Lidya Palupi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior) Pada Perum Bulog Divisi Regional Jalan Suroto Gondokusuman Kota Yogyakarta. *blog.upnyk.ac.id*, 1-52.
- Prihayanto, Susandi. 2012. Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah – Daerah Istimewa Yogyakarta). *eprints.undip.ac.id*, 1-62.
- Rismawati. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan”. *Tesis*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Suwati, Y. 2013. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1): 11.
- Swastha, Basu, dan Ibnu Sukotjo W. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Ketiga, Liberty. Yogyakarta.
- Zahriyah, Umi Wita. dkk.. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.