

## ORGANIZATIONAL CULTURE WITH EMPLOYEE WORK MOTIVATION OF CV X

Oleh

Sustiyana Maelani Ade Kusuma<sup>2</sup>, Sutarto Wijono<sup>3</sup><sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana  
Jl. Diponegoro Salatiga, Kota SalatigaEmail: <sup>1</sup>[sustiyana.maelani@gmail.com](mailto:sustiyana.maelani@gmail.com), <sup>2</sup>[sutarto.wijono@uksw.edu](mailto:sutarto.wijono@uksw.edu)

## Abstract

This study aims to find out how the relationship between organizational culture and employee motivation at CV X in the packing section is related to one another. The author uses a quantitative method in this study, which has a total population and a sample of 60 respondents taken from all employees of the packing section. This study uses the help of SPSS version 2.5 for Windows and uses a saturated sampling technique. The instrument for measuring organizational culture in this study uses Denison (2000) and for measuring work motivation uses the theory of Abraham Maslow (Robbins, 2008). The reliability of the organizational culture scale is known to be 0.843, while the reliability of the work motivation scale is known to be 0.867. It can be concluded from the research findings on organizational culture and work motivation that both variables have a significant positive relationship with results ( $r = 0.598$ ;  $p < 0.5$ , which indicates that both variables get results with a significant positive correlation between organizational culture and work motivation

**Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employees.**

## PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang mengalami kemajuan teknologi sejak Revolusi Industri 5.0. Hoyles & Lagrange (2010) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi sistem industri di dunia modern adalah teknologi. Revolusi industri 5.0 yang sedang berlangsung saat ini didukung oleh jaringan dan ditujukan pada bentuk digital. Revolusi di Indonesia ini berdampak pada banyak aspek kehidupan sehari-hari, antara lain pemerintahan, transportasi, pendidikan, kesehatan, dan ekonomi (Natalia & Ellitan, 2019). Dari masyarakat 1.0 ke masyarakat 4.0, muncul gagasan masyarakat 5.0 sebagai inovasi baru (Mayasari, 2019). Sehingga upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan harus diimbangi oleh adanya budaya organisasi pada karyawan. Ada berbagai organisasi yang berkembang ketika memasuki revolusi industri 5.0 di Indonesia, salah satunya CV X. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berkembang di bidang *furniture* yang melayani berbagai desain *furniture*. Perusahaan tersebut

memiliki berbagai produksi salah satunya produksi pada bagian *packing* yang memiliki 60 responden yang memiliki budaya organisasi dengan motivasi kerja yang rendah. Sehingga motivasi kerja mempersoalkan bagaimana karyawan dapat bekerja sama secara produktif atau bekerja secara *Work From Home (WFH)* agar dapat mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibun, 2019) dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Ada beberapa fenomena yang ada didalam budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan di CV X pada bagian *packing* diketahui hasil observasi dan wawancara karyawan yang dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2021 perusahaan ini menghadapi yang berkaitan dengan beberapa aspek motivasi kerja karyawan. Hasil wawancara dengan berjumlah 10 orang pada bagian produksi *packing* menunjukkan bahwa 7 dari 10 karyawan memiliki motivasi yang rendah. Atas dasar beberapa fenomena tersebut diduga ada kemungkinan muncul masalah yang terkait

dengan motivasi kerja. “Motivasi kerja, Menurut Luthans (2006), suatu proses yang menginspirasi perilaku atau mendorong kemajuan menuju tujuan kerja dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis. Penegasan ini didukung oleh penelitian Arshadia (2010) terdapat hubungan antara budaya organisasi karyawan dengan motivasi kerja.

Sementara itu, motivasi kerja memiliki dampak yang positif pada budaya organisasi dalam perusahaan. Penelitian lain mengungkapkan bahwa motivasi kerja pada karyawan dapat meningkatkan budaya organisasi pada karyawan Chintaloo & Mahadeo (2013). Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi yang berbeda: motivasi positif dan motivasi negatif. Sehingga pernyataan ini sama dengan penelitian oleh Ahmed (2010), Anas (2010), dan Shahzadi (2014), menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan hubungan positif pada budaya organisasi karyawan. Motivasi kerja dianggap baik dalam meningkatkan budaya organisasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan pendapat berbeda yang disampaikan oleh Dhermawan (2012), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak negatif terhadap budaya organisasi karyawan dikarenakan motivasi kerja karyawan yang rendah. Menurut Sabir (2012), menyatakan motivasi kerja karyawan merupakan bagian yang penting pada setiap budaya organisasi dan faktor yang penting bagi keberhasilan perusahaan, didalam budaya organisasi terdapat budaya atau nilai-nilai budaya yang terdapat hubungan dengan motivasi kerja karyawan pada organisasinya. Pernyataan tersebut didukung oleh Putri (2012), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Win Ipin (2015), yang menunjukkan bahwa, budaya organisasi secara keseluruhan bermakna pada motivasi kerja di suatu organisasi perusahaan. Hasil wawancara di CV X pada bagian *packing*

menyatakan bahwa tingkat budaya organisasi pada karyawan sangat diperlukan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja diperusahaan.

“Oleh karena itu, penelitian ini menemukan keterkaitan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan di CV X. Budaya organisasi dengan motivasi kerja ditemukan berkorelasi signifikan dalam penelitian ini (Catania dan Raymond (2015)). Kutipan dari Asim & Masood (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan karyawan. Bertentangan dengan temuan penelitian ini, Hidayat (2018) tidak mengidentifikasi hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan di CV X bagian *Packing*, maka penulis berkeyakinan penelitian tentang budaya organisasi dan motivasi kerja dapat dikaji kembali. Teori Abraham Maslow (Robbins, 2008) diterapkan dalam penelitian ini untuk mengkaji motivasi kerja karyawan dan untuk budaya organisasi menggunakan teori Denison (2000). Penelitian budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan masih dapat digunakan sehingga penulis dapat melanjutkan untuk merumuskan masalah penelitian yang berjudul Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja pada CV X dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik *sampling jenuh* yaitu populasi sebanyak 60 responden dan sampel sebanyak 60 responden dimana seluruh populasi diambil untuk dijadikan sampel di bagian *Packing* di CV X.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja Abraham Maslow (dalam Robbins,2008) yang berpendapat bahwa, pada intinya, orang-orang itu baik, menunjukkan bahwa orang memiliki dorongan yang kuat dan tumbuh berdasarkan pentingnya

hal-hal dalam urutan kepentingan yang menurun ke hal-hal dalam urutan kepentingan yang meningkat.

“Motivasi kerja dapat dikategorikan menjadi empat kategori”:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)**  
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. **Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)**  
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Meliputi perlindungan di tempat pekerjaan dan emosional.
3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**  
Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain. Meliputi kebutuhan untuk memiliki, kasih sayang, penerimaan, dan persahabatan.
4. **Kebutuhan Harga Diri (*Esteem-need*)**  
Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)**  
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (dewi, 2015)

mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Internal yaitu motivasi seseorang yang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan hasil kerja yang memuaskan maka karyawan harus memiliki kinerja yang bagus.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang berdampak pada kinerja kerja.
3. Faktor budaya organisasi yaitu apabila karyawan merasa cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

### **Budaya Organisasi**

Teori budaya organisasi yang ditemukan oleh Denison (2009) didefinisikan bahwa nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip sebagai panduan dasar sistem organisasi perusahaan disebut sebagai budaya organisasinya dan mencakup seperangkat prosedur dan perilaku manajemen yang mendukung dan memperkuat nilai-nilai fundamental.

“Budaya organisasi memiliki sejumlah aspek antara lain”:

1. **Keterlibatan (*Involvement*)**  
Sebuah budaya organisasi memiliki karakter “*Highly Involved*” dalam mendorong karyawan untuk terlibat serta menciptakan rasa memiliki dan bertanggung jawab.
2. **Konsistensi (*Consistency*)** Perusahaan juga akan lebih efektif apabila budaya organisasi lebih konsisten, terkoordinasi dengan baik dan lebih terintegrasi. Konsistensi merupakan sumber utama dari integrasi, kordinasi, dan control.
3. **Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability*)**

Organisasi memegang norma-norma dan kepercayaan yang mendukung kapasitas perusahaan dalam menerima budaya organisasi dengan menginterpretasi dan menerjemahkan tanda-tanda dari lingkungan ke dalam perubahan perilaku internal.

#### 4. Misi (*Mission*).

Perusahaan yang sukses memiliki arah dan sasaran yang jelas dalam mendefinisikan tujuan perusahaan, sebuah rencana strategis yang mengekspresikan visi bagaimana perusahaan di masa mendatang.

### **Dinamika Hubungan Antara Budaya organisasi Dengan Motivasi Kerja**

Perusahaan yang memiliki tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu motivasi pada dalam diri karyawan. Budaya organisasi memiliki hubungan dengan motivasi kerja pada karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai adanya hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan menarik hasil penelitian secara pro dan kontra. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Yusuf dkk (2017) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berhubungan positif signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Shina (2010) dan Patnaik (2011) bahwa budaya organisasi berhubungan positif signifikan dengan motivasi kerja karyawan, dimana semakin kondusif antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan organisasi, sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan.

### **Hipotesis**

Sehingga hipotesis pada penelitian ini, budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja karyawan di CV X. Dengan demikian, tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan di CV X.

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini dibantu dengan program *SPSS versi 2.5 for Windows (Statistical Product and Service)*, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menganalisis pencarian barang pada suatu alat ukur untuk pengujian reliabilitas dan validitas pada setiap skala. Menurut Sugiyono (2009), skala ukur adalah acuan yang digunakan untuk menetapkan jarak yang dekat pada suatu alat ukur sehingga pada saat alat tersebut digunakan untuk pengukuran akan memberikan hasil yang kuantitatif. Motivasi kerja sebagai variabel terikat dalam penelitian ini sedangkan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Pada pengambilan data penelitian ini menggunakan *sampel jenuh* yang bertempat di CV X, penelitian ini diambil pada tanggal 7 Maret 2022 pada bagian produksi *packing*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 responden dan sampel sejumlah 60 responden dimana jumlah populasi di ambil keseluruhan untuk di jadikan sampel karena jumlah populasi pada penelitian ini cukup kecil. Untuk memastikan responden mengisi kuesioner dengan benar, maka kuesioner ini disebar secara *online* beserta beberapa pertanyaan dan penjelasannya. Penyebaran angket ini mendapatkan izin dari perusahaan dan dibantu dengan salah satu atasan di perusahaan tersebut. Sehingga skala ukur pada penelitian ini adalah skala likert.

Tanggapan positif atau mendukung (*favourable*) subjek dapat digunakan untuk menentukan nilai skala untuk masing- masing pernyataan tersebut, sedangkan tanggapan negatif atau tidak mendukung (*unfavourable*). Ada empat alternatif tanggapan untuk setiap item cadangan pada skala yang digunakan dalam penelitian ini, dan masing-masing termasuk dalam salah satu dari empat kategori skala Likert: sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Skala budaya organisasi dan skala motivasi kerja keduanya akan digunakan dalam penelitian ini.

### Skala Budaya Organisasi

Metode pengukuran budaya organisasi ini diciptakan oleh Denison (2000) dan terdiri dari empat komponen: “Keterlibatan (*Involvement*), Konsisten (*Consistency*), Adaptasi (*Adaptability*), Misi (*Mission*). Skala Budaya Organisasi ini menggunakan bentuk skala likert. Dengan demikian, ada empat kemungkinan jenis tanggapan untuk setiap item yang *favorable*: Sangat sesuai 4, sesuai 3, tidak sesuai 2, dan sangat tidak sesuai 1. Sedangkan yang *unfavorable* meliputi empat kelompok tanggapan berikut: Sangat Sesuai 1, Sesuai 2, Tidak Sesuai 3, dan Sangat Tidak Sesuai 4. Terdapat 25 item dalam skala budaya organisasi yang keseluruhan merupakan aitem *favorable* dan *unfavorable*. Penilaian yang digunakan dalam skala ini mengasumsikan bahwa semakin baik skor subjek, semakin baik persepsi budaya organisasi di tempat kerja. Ada 17 item yang valid dan 8 item yang tidak valid setelah menilai item budaya organisasi selama 4 putaran; sebagai hasilnya, mendapatkan skor *Alpha Cronbach* 0,843.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	17

### Skala Motivasi Kerja

Alat ukur skala motivasi kerja yang dikembangkan Abraham Maslow (Robbins, 2008) menetapkan skala motivasi kerja yang terdiri dari lima unsur yaitu Kebutuhan fisiologis (*Physiological-Need*), Kebutuhan rasa aman (*Safety-Need*), Kebutuhan sosial (*Social-Need*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem-Need*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Need*). Menggunakan skala likert, skala ini mengukur motivasi kerja. Dengan demikian, ada empat kemungkinan jenis tanggapan untuk setiap item yang *favorable*: Sangat sesuai 4, sesuai 3, tidak sesuai 2, dan sangat tidak sesuai 1. Sedangkan yang *unfavorable* meliputi empat kelompok tanggapan berikut: Sangat Sesuai 1, Sesuai 2, Tidak Sesuai 3, dan Sangat Tidak Sesuai 4.

Terdapat 25 item pada skala motivasi kerja, yang keduanya secara umum bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Proses evaluasi untuk skala ini mengandaikan bahwa ketika skor responden naik, tingkat motivasi mereka di tempat kerja juga akan meningkat. Ada 16 item yang valid setelah 2 kali putaran pengujian skala pada item motivasi kerja, dan 9 item yang gugur sehingga skala ini mencapai skor *Alpha Cronbach* 0,867.”

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	16

Metode analisis data merupakan tahapan yang dapat dimanfaatkan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dan membuat kesimpulan dari hasil tersebut. Metode analisis data ini menggunakan dengan bantuan program *SPSS* sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan sudah sesuai atau belum. Uji normalitas yang dilakukan menurut Maidisanti (2018) untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengevaluasi data yang berhubungan dengan suatu variabel. Jika nilai lebih besar atau sama dengan sig ( $p > 0,05$ ), tes Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah tes tersebut normal. Uji normalitas dan perangkat lunak *SPSS* dapat digunakan untuk menentukan apakah data ini dapat dipercaya atau tidak.”

#### Uji Linearitas

Uji ini digunakan jika penelitian tersebut efektif, hasil pengujian ini dapat digunakan untuk menilai apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Tujuan dari uji linieritas menurut Maidisanti (2018) adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel mempunyai hubungan linier atau tidak. Jika kedua variabel memiliki tingkat signifikansi

0,05, uji linieritas ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik ANOVA. Jika hasilnya lebih kecil dari 0,05, tes dianggap linier.”

**Uji Korelasi**

Penulis menggunakan uji korelasi momen produk Pearson untuk menilai sejauh mana budaya perusahaan dan motivasi kerja karyawan terkait. Uji korelasi momen produk Pearson digunakan untuk memastikan hubungan antara dua variabel penulis setelah mengukurnya. Namun, untuk memvalidasi asumsi mereka, penulis terlebih dahulu melakukan tes normalitas dan linearitas. Koefisien korelasi product moment, menurut Sugiyono (2017:228), hal ini menggambarkan pengertian bahwa ada hubungan antara dua variabel jika data dari kedua variabel tersebut sama. Dengan software SPSS, penulis melakukan uji korelasi product moment Pearson.

**HASIL DAN PEMBSHASAN**

Penelitian yang telah dilaksanakan di CV X, pada tanggal 7 maret 2022 yang disebarikan secara online melalui google form pada bagian *Packing* yang berjumlah 60 responden dengan persentase laki-laki sebesar 30% sebanyak 18 orang dan persentase dengan responden perempuan sebesar 70% sebanyak 42 orang. Sebelum penelitian ini dapat dilakukan, peneliti memperoleh persetujuan awal dari perusahaan untuk membagikan kuesioner di CV X. Perusahaan menyarankan agar memberikan angket pada pagi hari sebelum jam kerja perusahaan dimulai agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Peneliti meminta tolong kepada HRD untuk membantu menyebarkan angket yang menggunakan *google form*. Peneliti juga menjelaskan pada karyawan cara mengisi angket menggunakan *google form*, agar karyawan tidak mengalami kesulitan saat mengisi angket.

**Hasil Penelitian**

**Budaya Organisasi**

**Tabel 1. Kategorisasi skala budaya organisasi**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
1.	$X < 70,623$	Rendah	9	15,0%		
2.	$70,623 \leq X < 84,937$	Sedang	39	65,0%	77,78	7,157
3.	$84,937 \leq X$	Tinggi	12	20,0%		

Dapat dilihat dari hasil tabel klasifikasi di atas, terdapat 9 responden dengan persentase 15,0% kategori rendah, 39 responden dengan kategori sedang dengan persentase 65,0%, dan 12 responden dengan kategori tinggi dengan persentase 20,0%. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan termasuk dalam organisasi dengan budaya organisasi sedang (M = 77,78, SD = 7,157, maksimal = 94, minimal = 64).

**Motivasi Karyawan**

**Tabel 2. Kategorisasi skala motivasi kerja**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
1.	$X < 64,521$	Rendah	7	13,3%		
2.	$64,521 \leq X < 78,972$	Sedang	42	70,0%	71,75	7,229
3.	$78,972 \leq X$	Tinggi	10	16,7%		

Berdasarkan hasil tabel kategorisasi di atas, terdapat 7 orang responden dengan persentase 13,3% rendah, 42 orang responden dengan persentase 70,0% sedang, dan 10 orang responden dengan persentase 16,7%. Berdasarkan informasi tersebut, rata-rata motivasi kerja karyawan adalah sedang, dengan M = 71,75 dan SD = 7,229, nilai maksimal 88, dan nilai minimal 51.

**1. Uji Normalitas**

Penulis penelitian ini kemudian melakukan uji normalitas data untuk memastikan keadaan distribusi data. Tes

Kolmogorov-Smirnov digunakan oleh penulis karena ada 60 responden dalam data sampel. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel Uji Normalitas Skala Budaya Organisasi dan Motivasi**

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk mengidentifikasi data penelitian ini. Jika data tersebut digunakan dalam penelitian maka dapat dikatakan data tersebut baik dan praktis. Dengan menggunakan fungsi Kolmogorov-Smirnov program SPSS, “Hasil kedua variabel tersebut menunjukkan signifikan secara statistik ( $p>0,05$ ). Variabel budaya organisasi sebagaimana terlihat pada tabel memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,101 ( $p>0,05$ ), sedangkan variabel motivasi kerja juga memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,101 ( $p>0,05$ ). Hasil untuk variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (motivasi kerja) seharusnya normal dengan hasil signifikan 0,200, lebih besar dari

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Budaya Organisasi	Motivasi
N		60	60
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	77,52	71,53
	Std. Deviation	7,153	7,359
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,101
	Positive	,101	,071
	Negative	-,074	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,101	,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

( $p>0,05$ ).

**2. Uji Linieritas**

Penulis juga melakukan uji linieritas untuk melihat ada tidaknya hubungan linier antara kedua variabel. Pengujian ini dijalankan dengan menggunakan uji linieritas pada SPSS. Kedua variabel dikatakan terhubung secara linear jika ( $p>0,05$ ). Berdasarkan temuan uji linieritas, dimana sisi penyimpangan nilai linieritas sebesar 0,261 ( $p>0,05$ ), dengan

demikian terbukti bahwa budaya organisasi dengan motivasi kerja ada hubungan linier antara keduanya.

**Tabel Uji Linearitas Skala Budaya Organisasi dan Motivasi**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Corrected Total)	1966,452	23	85,498	2,756	,003
		Linearity	1104,174	1	1104,174	35,593	,000
		Deviation from Linearity	862,279	22	39,194	1,263	,261
Within Groups			1116,798	36	31,022		
Total			3083,250	59			

**3. Uji Korelasi**

Uji korelasi berusaha untuk menetapkan adanya hubungan antar variabel dan untuk menetapkan dengan jelas dan pasti apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak, dengan menggunakan SPSS versi 2.5. Berdasarkan hasil korelasi menggunakan korelasi pearson menghasilkan nilai sig.(2-tailed) 0,000 <0,05 sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

**Tabel Uji Korelasi Skala Budaya Organisasi dan Motivasi**

Correlations			
		BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,598 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
MOTIVASI	Pearson Correlation	,598 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dari 60 karyawan penelitian. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan dilakukan uji korelasi. Hasilnya menunjukkan dengan koefisien korelasi  $r=0,598$  dan nilai  $p$  0,05, temuan menunjukkan hubungan positif yang kuat antara keduanya. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Menurut penelitian ini, motivasi kerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan budaya organisasi. Begitu pula jika motivasi karyawan berkorelasi negatif dengan budaya organisasi, maka sebaliknya. Atau, dengan kata lain, budaya organisasi berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Ada sejumlah alasan mengapa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi, karyawan pertama-tama menganggap bahwa budaya organisasi yang sudah ada dalam organisasi berfungsi sebagai landasan untuk bekerja. Hasil Penegasan ini didukung oleh Sokro (2012) dan Weerationinghe (2017), yang mengklaim bahwa motivasi karyawan meningkat berbanding lurus dengan budaya organisasi. Motivasi karyawan akan meningkat jika perusahaan menetapkan budaya yang kuat untuk memberi penghargaan dan menghargai stafnya. Kedua, sebagian pekerja percaya bahwa budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam mendorong mereka untuk bekerja dapat meningkatkan motivasi mereka di kantor. Temuan Sempene (2002), yang mendukung gagasan bahwa budaya organisasi perlu didorong untuk menginspirasi personel mencapai tujuan organisasi, mendukung pernyataan ini.

Menurut penelitian ini, budaya organisasi memiliki hasil sebesar 65,0% menurut temuan kategorisasi skala dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan tingkat budaya organisasi CV X sudah cukup sebesar 65,0%, ini memberi

karyawan untuk memotivasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Motivasi karyawan untuk bekerja adalah 75,0%, untuk selanjutnya. Karyawan CV X mendapatkan hasil yang cukup baik, sesuai dengan hasil dari dua persentase tersebut. Hal ini sebanding dengan penelitian Yanto, Irfan Noviandy A (2021), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi karyawan saling berhubungan. Alhasil, penelitian ini menghasilkan temuan yang cukup banyak.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan analisis penelitian, budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi, semakin termotivasi karyawannya. Di sisi lain, jika budaya organisasi semakin lemah, karyawan akan kurang termotivasi untuk melakukan upaya ekstra bagi perusahaan. Menurut kedua hasil tersebut, budaya organisasi perusahaan dan tingkat motivasi karyawan keduanya cukup kuat.

### **Saran**

#### **1. Bagi perusahaan**

Pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat mengaplikasikan nilai-nilai budaya organisasi sehingga karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara diskusi secara rutin dan sharing antara pihak manajemen dengan karyawan untuk memberi dukungan kepada karyawan untuk tetap konsisten dalam mengaplikasikan nilai-nilai budaya atau diskusi tentang cara meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja.

#### **2. Bagi karyawan**

Untuk karyawan diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi dengan

motivasi kerja di dalam perusahaan yang telah diterapkan oleh pihak manajemen. Setiap karyawan perlu fokus dalam mengimplementasikan budaya organisasi pada waktu mereka melakukan kegiatan sebagai dasar berpijak agar mereka dapat meningkatkan motivasi kerja. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan seperti diskusi atau sharing antar karyawan dalam menerapkan nilai-nilai budaya, kebiasaan atau adat istiadat yang sudah terbentuk dalam organisasi yang sudah jadi dasar melakukan diskusi atau sharing dengan karyawan dalam bekerja.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, penulis menghadapi sejumlah tantangan yang dapat menjadi perhatian peneliti lain untuk terus mengembangkan penelitian ini karena masih ada area yang perlu diperkuat. Penulis berharap penelitian ini tetap bermanfaat sebagai sumber bahan kajian, pembanding, atau referensi yang lebih mendalam. Diharapkan studi selanjutnya akan lebih siap untuk pengumpulan data untuk mendukung studi tambahan. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar karena penelitian ini hanya melibatkan 60 responden dan hanya meneliti bagian paket. Formulir Google digunakan selama prosedur pengumpulan data penelitian untuk memastikan bahwa pendapat sebenarnya dari responden tidak terungkap.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arisanti, KD, Santoso, A., & Wahyuni S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2 (1), 101-118.
- [2] Atmiyati, A., & Aini, Q. (2019). *Effects of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance at Dr. Achmad Diponegoro Hospital*. 05(10), 284–284.
- [3] Atikah, S., & Riwayati, H. E. (2021). *Machine Translated by Google Strategi meningkatkan kinerja karyawan selama pandemi covid-19 melalui motivasi dan gaya kepemimpinan dimensiasi oleh kepuasan kerja* *Machine* 2(2017), 713–723.
- [4] Az zuhri, F. M., & Permanasari, K. I. P. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*, 24(2), 93.
- [5] Bagus Hendra K, D., Windijarto, ., & Saptandari, P. (2019). *The Influence Of Work Motivation And Organizational Culture On Improving Employee Performance In Financial Division At Companies In Energy Sector*. *Icps*, 45–50.
- [6] Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan ,Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- [7] Ellitan, L. (2020). Competing in the Era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0. *Jurnal Maksi Preneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 1.
- [8] Fitriani, Y., & Nurmala, B. (2021). Validasi Skala Self Efficacy Akademik pada Siswa SMA. *JMP Online*, 5(12), 961–970.
- [9] Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- [10] Harahap, D. A., Agustini, F., & Amanah, D. (2017). The Comparison of Work Motivation between Employees and Staff Based On Two Factor Theory of Motivation in PT PP London Sumatra

- Indonesia At Bah Lias Research Perdagangan North Sumatera Indonesia. *International Journal of Engineering and Management Invention (IJEMI)*, 2(1), 187–192.
- [11] Ha, V. D. (2020). Impact of organizational culture on the accounting information system and operational performance of small and medium sized enterprises in Ho Chi Minh City. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 301–308.
- [12] Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53.
- [13] Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- [14] Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- [15] Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- [16] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [17] Mariati. Mauludin Hanif. (2018). The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable ( *Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency* ). 20(8), 30–39.
- [18] Martini, I., & Sarmawa, O. (2019). The Role of the Employee Work Motivation in Mediating the Work Culture towards Their Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 15–21.
- [19] Mubarak, E. S. (2019). *The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*. 69–79.
- [20] Mukrodi dan Wahyudi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai Di Kantor Kementerian Agama di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1(1). 272-282
- [21] Mulyadi, Y., & Sembiring, J. (2016). Menurut Denison Terhadap Learning Organization Di Pt Akses Nusa Karya Infratek Bandung the Influence of the Factors of Organizational Culture By Denison on Learning Organization. *E-Proceeding of Management*, 3(3), 3056–3063.
- [22] Mumtaha, H. A., & Khoiri, H. A. (2019). Analisis Dampak Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 Pada Perilaku Masyarakat Ekonomi (E-Commerce). *JURNAL PILAR TEKNOLOGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Ilmu Teknik*, 4(2), 55–60.
- [23] Organisasi, B., Dinas, D. I., Dan, P., & Herlina, D. (2021). *KEARSIPAN DAERAH KOTA TASIKMALAYA*. 2(1), 63–68.
- [24] Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- [25] Peran, A., Daerah, P., Pembelajaran, P., & Muka, T. (2020). *Jurnal pendidikan dan*. 2859(2), 197–203.

- [26] Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2),232.
- [27] Robertus, Matin, & Heru Santosa. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Commitments in SMP Jakarta Selatan. *Technium Social Sciences Journal*, 7(4), 49–58.
- [28] Sakina, H., Yusof, M., Munap, R., Izwan, M., Badrillah, M., Raihan, N., Hamid, A., & Khir, R. (2017). *The relationship between organizational culture and employee motivation as moderated by work attitude*. 3(1), 21–25.
- [29] Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*. 28–36.
- [30] Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- [31] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [32] Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137.
- [33] Suyono, J., & Mudjanarko, S. W. (2017). *Motivation Engineering to Employee by Employees Abraham Maslow Theory*. 2(1), 27–33.
- [34] Sya, D. M., Wardoyo, B. T., Isa, B., & Silah, S. (2021). Strategi di Masa Pandemi pada Masyarakat 5.0: Inovasi Pembelajaran Batik Indonesia – Malaysia ( Strategy During Pandemic in Society 5.0: Indonesian – Malaysian Batik innovation Learning ). *Sandi*, 1, 1–7.
- [35] Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273.
- [36] Yohana, N. R. (2018). Relationship Between Organizational Culture and Work Motivation With Performance In Employee Agency In Regional Employment In Jakarta. *Econosains*, 2252-8490

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN