



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI
KONSERVASI TUMBUHAN KEBUN RAYA CIBODAS - LIPI**

SKRIPSI

Wasis Puji Handono

1602029004

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI
KONSERVASI TUMBUHAN KEBUN RAYA CIBODAS - LIPI**

SKRIPSI

Wasis Puji Handono

1602029004

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI KONSERVASI TUMBUHAN KEBUN RAYA CIBODAS - LIPI"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 8 Agustus 2019



(Wasis Puji Handono)

NIM 1602029004

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI KONSERVASI TUMBUHAN KEBUN RAYA CIBODAS – LIPI**

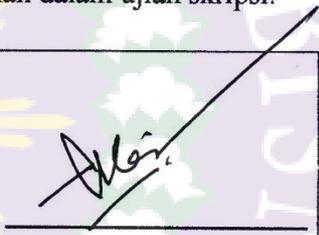
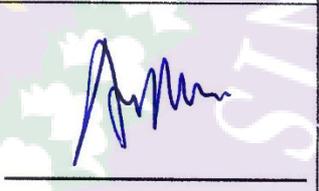
NAMA : **WASIS PUJI HANDONO**

NIM : **1602029004**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

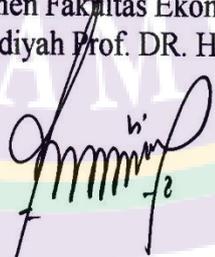
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BALAI KONSERVASI TUMBUHAN KEBUN
RAYA CIBODAS – LIPI**

Yang disusun oleh:
Wasis Puji Handono
1602029004

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 08 Agustus 2019

Tim Penguji:

Ketua

(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M)

anggota :

(Yusdi Daulay, S.E., M.M)

(Edi Setiawan, S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wasis Puji Handono
NIM : 1602029004
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI KONSERVASI TUMBUHAN KEBUN RAYA CIBODAS – LIPI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 8 Agustus 2019
Yang Menyatakan



(Wasis Puji Handono)

ABSTRAKSI

Wasis Puji Handono (1602029004)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI KONSERVASI TUMBUHAN KEBUN RAYA CIBODAS - LIPI.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI, yang berjumlah 154 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan rumus slovin, sehingga diperoleh sampel berjumlah 111 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 3,708 + 0,170 X_1 - 0,127 X_2 + e$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,050 artinya variabel independen budaya organisasi dan motivasi mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah

sebesar 5% sedangkan sisanya sebesar 95% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik t variabel yaitu Budaya Organisasi (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $2,169 > 1,658$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Motivasi (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $-0,818 > 1,658$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $3,878 < F_{0.05} (3,93)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,221$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif rendah dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $-0,162$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif sangat rendah dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) = $0,259$ berarti kedua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang rendah (berada pada interval $0,20- 0,399$) dan positif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Wasis Puji Handono (1602029004)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PLANT CONSERVATION BALAI KEBUN RAYA CIBODAS - LIPI..

Essay, Strata one management study program faculty of economics and business university Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keyword : *Organizational Culture, Motivation, employee performance*

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance..

In this research used survey method. The variables used are Organizational Culture and Motivation as independent variables and Employee Performance variable as dependent variable. The population in this study were all employees of Cibodas Botanic Gardens Indonesian Institute of Sciences, which amounted to 154 people. Sample selection technique is done with saturated samples, so that the sample obtained amounted to 111 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using Likert scale. The technique of processing and data analysis used is descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, partial test of hypothesis test (t test), simultaneous test (F test) Partial correlation coefficient analysis and multiple correlation coefficient

The result of multiple linear regression model is $Y = 3,708 + 0,170 X_1 - 0,127 X_2 + e$. The result of the classic assumption test shows that the residual is normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroscedasticity, no autocorrelation so that the regression model has BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) characteristic.

Adjusted R^2 value is 0,050, that means that independent variables Organizational Culture and motivation is able to influence employee performance

dependent variable is 5% while the rest of 95% influenced by other variables not examined in this study.

Result of statistic test of t variable that is Organizational Culture (X_1) shows tcount equal to $2,169 > 1,658$, level of significance $0,000 < 0,05$ then Organizational Culture partially have significant positive effect to employee performance. Furthermore, the value of thitung variable that is Motivation (X_2) shows tcount of $-0,818 < 1,658$, significance level $0,000 < 0,05$ then Motivation partially have a significant negative effect on employee performance. The result of F test shows F count equal to $3,878 < F 0.05 (3,93)$ with significance level $0,000 < 0,05$, it can be interpreted that Organizational Culture and motivation simultaneously or together have a significant effect on employee performance.

The value of partial correlation coefficient of Organizational Culture (X_1) and employee performance variable (Y) is $0,221$ with significance level equal to $0,000 < 0,05$, hence can be said there is a low positive relationship and significant relation. The coefficient of partial correlation coefficient of Motivation (X_2) and employee performance (Y) variable is $-0,162$ with significance level $0,000 < 0,05$, it can be said that there is a negative relationship is low and significant.

Multiple correlation coefficient analysis known that the value of multiple correlation coefficient (R) of $0,259$, it can be said that the correlation coefficient between Organizational Culture and motivation with employee performance is in the coefficient interval of $0,20-0,399$. means the relationship between variables is low.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak Dr. Sadono S,Pd., M,Pd dan Ibu Rustiati S,Pd selaku orangtua serta Iman Nur Rahman dan Muhammad Rizqi Al Fajar selaku saudara kandung yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I.
Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
 8. Bapak Aditya Ari Wibowo, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II.
Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
 9. Keluarga Besar Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI
 10. Kakak-kakak senior yang telah membantu memberikan jurnal, *software* SPSS serta tempat berdiskusi yaitu Satrio dan Ipada,
 11. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya
 12. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
- Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 8 Agustus 2019

Penulis

(Wasis Puji Handono)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	31
2.2.1 Kinerja Karyawan	31
2.2.2 Budaya Organisasi	32
2.2.3 Motivasi	35
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	38

2.4 Rumusan Hipotesis	41
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Metodologi Penelitian	42
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	42
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.3.1 <i>Populasi</i>	45
3.3.2 <i>Sampel</i>	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	46
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	47
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	49
3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	49
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	51
3.5.3 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	52
3.5.4 <i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	54
3.5.5 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	55
3.5.6 <i>Uji Hipotesis</i>	59
3.5.7 <i>Analisis Koefisien Detminasi (Adjusted R²)</i>	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.1.1 <i>Sejarah Kebun Raya Cibodas</i>	62
4.1.2 <i>Profil Perusahaan</i>	63
4.1.3 <i>Struktur Organisasi</i>	65
4.1.4 <i>Uraian Jabatan Balai Konservasi Tumbuahn Kebun Raya Cibodas - LIPI</i>	66
4.2 Karakteristik Responden.....	67
4.3 Analisis Tanggapan Responden	71
4.3.1 <i>Budaya Organisasi</i>	71
4.3.2 <i>Motivasi</i>	78
4.3.3 <i>Kinerja Karyawan</i>	87
4.4 Uji Kualitas Data.....	95

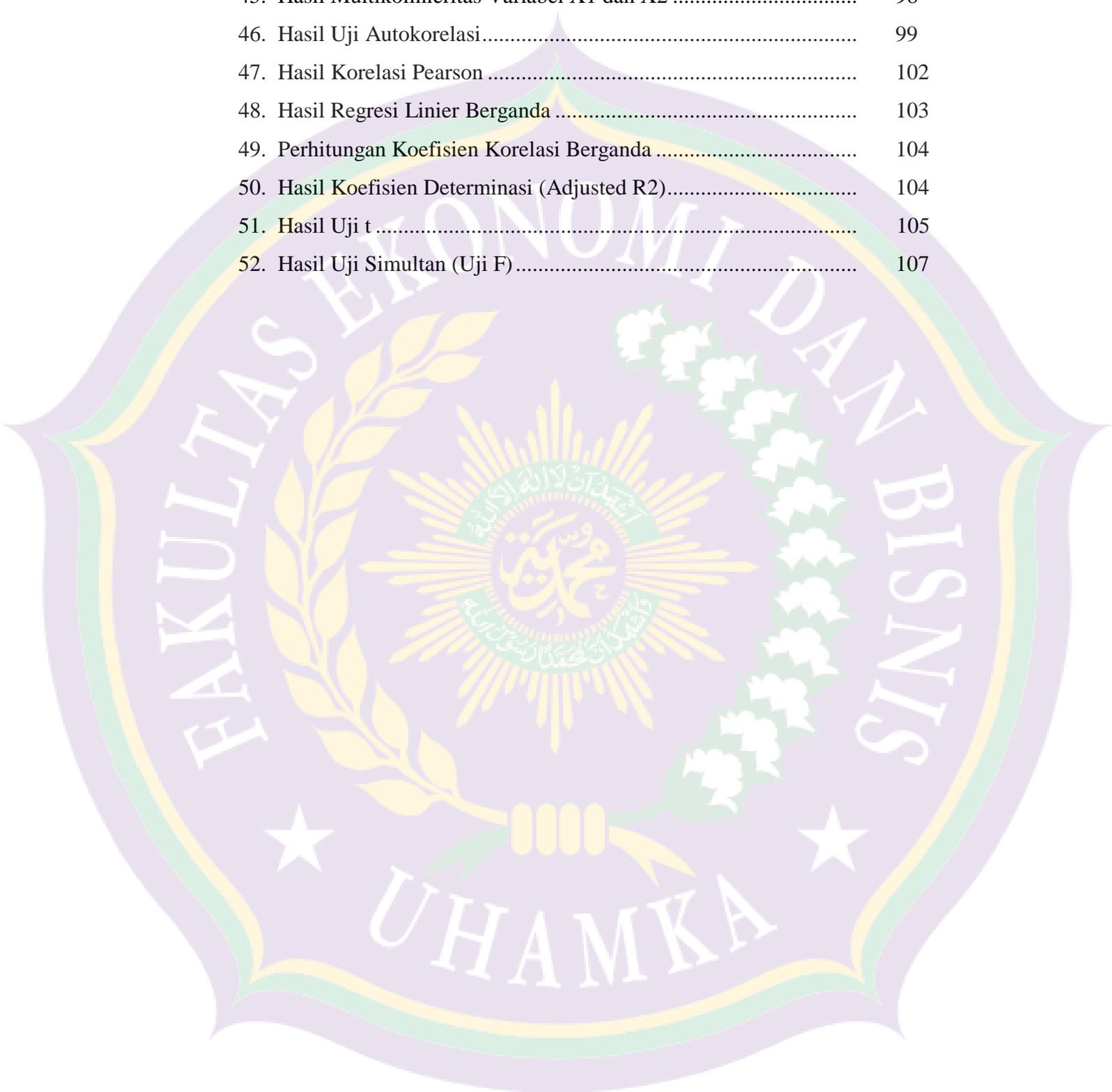
4.4.1 Uji Validitas.....	95
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	97
4.5 Uji Asumsi Klasik	97
4.5.1 Uji Multikolinieritas	97
4.5.2 Uji Autokorelasi.....	98
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	99
4.5.4 Uji Normalitas	100
4.6 Analisis Data.....	101
4.6.1 Analisis Korelasi Pearson.....	101
4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	103
4.6.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	104
4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	104
4.7 Uji Hipotesis	105
4.5 Pembahasan Umum	107
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
2.	Operasionalisasi Variabel.....	43
3.	Skor Nilai Skala Likert.....	48
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	52
5.	Interprestasi Koefisien Korelasi	54
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	58
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
11.	Pimpinan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.....	71
12.	Karyawan siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	72
13.	Karyawan mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	73
14.	Dalam perusahaan ini hasil pekerjaan lebih penting daripada proses penyelesaian pekerjaan.....	73
15.	Pimpinan sangat peka terhadap kebutuhan dan masalah para karyawan	74
16.	Karyawan bisa bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik dalam satu tim	75
17.	Saya tidak puas dengan satu tugas sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.....	75
18.	Saya mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi	76
19.	Indikator Budaya Organisasi (X1)	77
20.	Karyawan memperoleh kompensasi yang memadai	79
21.	Karyawan diberikan kemudahan untuk memiliki kendaraan	

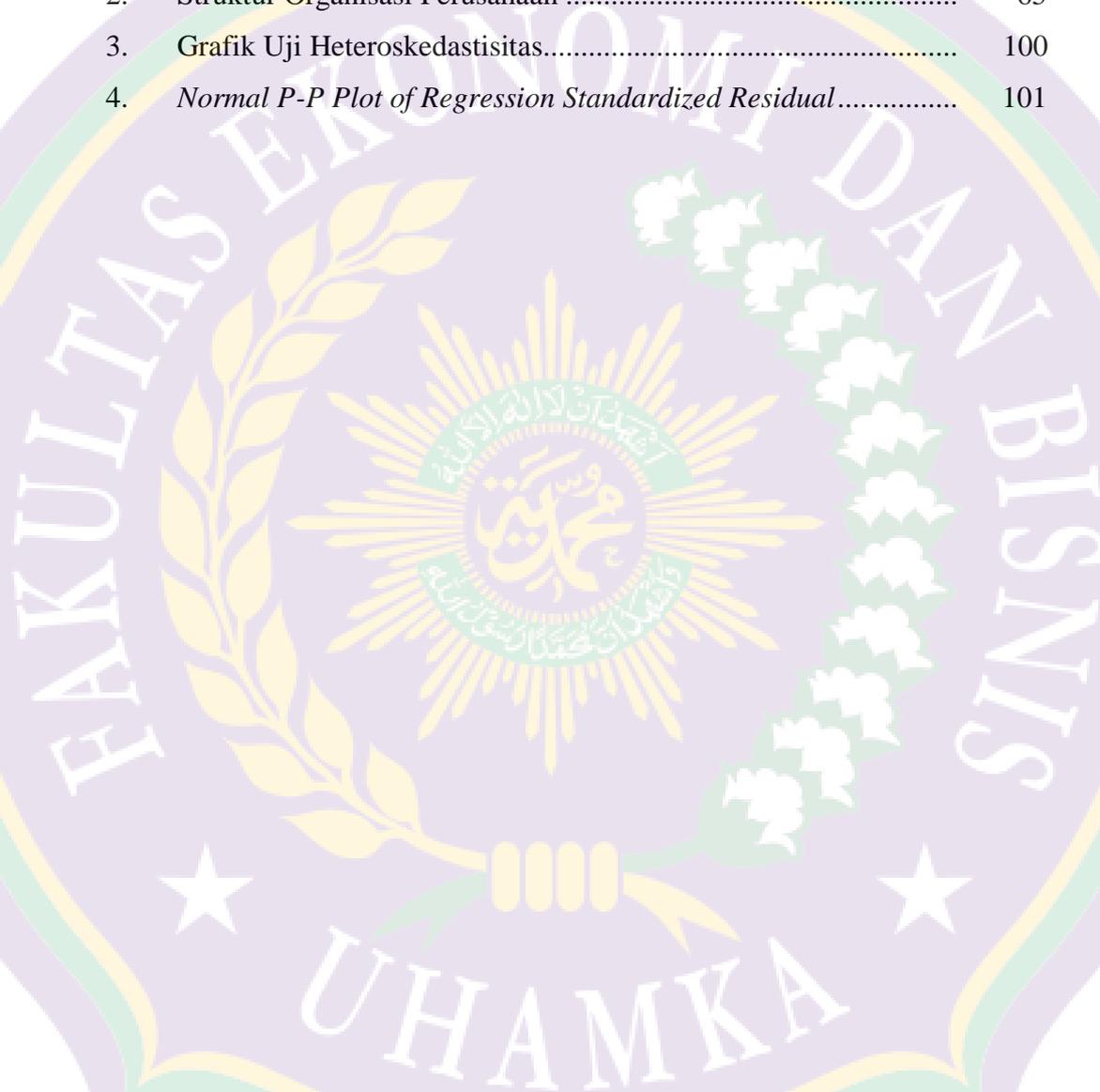
atau tempat tinggal	79
22. Perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang memiliki kinerja bagus	80
23. Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan	81
24. Karyawan mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya	81
25. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.....	82
26. Karyawan menerima gaji sesuai dengan kinerja	83
27. Pimpinan memberikan arahan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	83
28. Perusahaan memberikan jaminan kerja bagi karyawannya.....	84
29. Karyawan melaksanakan tugas sesuai jabatan dan tanggung jawabnya.....	85
30. Karyawan diberikan sanksi sesuai dengan kesalahannya.....	85
31. Indikator Motivasi (X2)	85
32. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	88
33. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.....	88
34. Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.....	89
35. Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah diterapkan perusahaan	90
36. Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	90
37. Karyawan tidak pernah keluar kantor tanpa izin saat jam kerja....	91
38. Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya.....	92
39. Karyawan membina hubungan yang baik dengan pimpinan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	93
40. Indikator Kinerja Karyawan (Y)	94
41. Uji Validitas Budaya Organisasi	95
42. Uji Validitas Motivasi	96
43. Uji Validitas Kinerja Karyawan	96
44. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	97

45. Hasil Multikolinieritas Variabel X1 dan X2	98
46. Hasil Uji Autokorelasi.....	99
47. Hasil Korelasi Pearson	102
48. Hasil Regresi Linier Berganda	103
49. Perhitungan Koefisien Korelasi Berganda	104
50. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R2).....	104
51. Hasil Uji t	105
52. Hasil Uji Simultan (Uji F)	107



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	65
3.	Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	100
4.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	101



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/24
2.	Data Kuesioner	5/24
3.	Output Data SPSS	14/24
4.	Tabel t (df = 81 – 120)	19/24
5.	Tabel f (df = 91 – 135)	20/24
6.	Tabel Durbin-Watson (df = 71 – 124).....	21/24
7.	Surat Tugas.....	22/24
8.	Catatan Konsultasi Pembimbing	23/24
9.	Riwayat Hidup.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja (Ridwan, Heru dan Muhammad, 2014) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencacatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik.

Budaya organisasi menurut Yoyok (2015:71) diyakini sebagai faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengimplementasikan aspek aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut untuk terus tumbuh berkembang. Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan akan berimbas atau memberikan dampak terhadap pegawai maupun kinerja pegawai itu sendiri.

Donny dan Tri (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain untuk mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Adapun permasalahan lainnya yang terlihat dari beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan permasalahan mengenai budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan yang diterapkan oleh beberapa perusahaan, yakni dari penelitian yang dilakukan oleh Zunaidah dan Ardi Novarandi Arif Budiman (2014) mengenai Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam)

menunjukkan bahwa Putra Kelana Makmur telah melakukan upaya-upaya motivasi dan penerapan budaya organisasi yang baik, namun masih saja terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan dan penurunan penjualan pada bulan-bulan tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi, dan Sumarni (2014) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa setiap perusahaan dituntut untuk selalu *sustainable* dalam menghadapi dinamika lingkungan yang berubah. Salah satunya yaitu dengan mengelola sumber daya yang terdapat di perusahaan, terutama sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak seluruh kegiatan perusahaan agar bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu memotivasi dan menciptakan budaya organisasi yang baik agar karyawan mampu memiliki kinerja yang baik, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoyok Hari Subagiyono (2015) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education Center menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan juga terlihat di Wearnes Education Center, sebagai lembaga pendidikan profesi yang memberikan jasa pendidikan kepada masyarakat, maka kinerja karyawan yang profesional menjadi tuntutan yang wajib dipenuhi oleh semua karyawan dalam melayani masyarakat. Untuk itu penting bagi pimpinan untuk terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan kepercayaan dari masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke lembaga ini

Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI mempunyai tugas melakukan inventarisasi, eksplorasi, koleksi, penanaman, dan pemeliharaan tumbuhan pegunungan khususnya kawasan barat Indonesia yang memiliki nilai ilmu pengetahuan dan potensi ekonomi untuk dikoleksi dalam bentuk kebun botani, serta melakukan pendataan, pendokumentasian, pengembangan, pelayanan jasa dan informasi, pemasyarakatan ilmu pengetahuan di bidang konservasi, introduksi, dan reintroduksi tumbuhan.

Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI telah memperkerjakan 154 karyawan dengan latar belakang dan keterampilan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sebagai suatu organisasi tentunya memiliki budaya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan didapatkan data bahwa kinerja para pegawai pada perusahaan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terbukti dari masih adanya pegawai yang pada saat jam kerja sedang berlangsung masih terlihat beberapa pegawai yang tidak bekerja, karena tidak ada pekerjaan atau karena memang sengaja untuk tidak bekerja, disamping itu pada saat jam kerja masih terlihat beberapa pegawai yang meninggalkan kantor. Dengan berkurangnya pegawai yang ada dikantor membuat tidak efesiennya kinerja organisasi dikarenakan luasnya wilayah Kebun Raya Cibodas seluas 84,99 hektar yang berada dikaki Gunung Gede dan Gunung Pangrango.

Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas – LIPI juga memiliki budaya seperti agenda kegiatan rutin senam pagi bersama setiap hari rabu, upacara

bendera setiap hari nasional, dan juga kegiatan absensi tiga kali setiap harinya yaitu pagi, siang dan sore, yang mana para karyawan mengikutinya dengan antusias walaupun ada beberapa yang tidak mengikutinya. Untuk itu budaya organisasi yang baik perlu diciptakan guna meningkatkan kinerja kerja pegawai, budaya organisasi yang diangkat oleh peneliti pada dasarnya menjadi salah satu faktor penting karena mempunyai beberapa indikator diantaranya inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, keagresifan, dukungan, perhatian terhadap ganjaran, orientasi tim dan ketegasan yang secara langsung dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Diperlukannya dorongan yang kuat untuk memenuhi indikator tersebut agar mencapai hasil yang baik. Dorongan-dorongan disini merupakan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Pada dasarnya setiap instansi, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, jika pimpinan yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak mengenakan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan pimpinan sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Disamping itu Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI juga sedang mengkaji tentang Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Sehubungan dengan beberapa hal di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh faktor perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah Budaya Organisasi dan Motivasi. Dengan demikian judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya**

Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”, dengan objek penelitian pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, berbagai masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas – LIPI?
2. Bagaimana motivasi di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas – LIPI?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas – LIPI?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini pembatasan masalah dibagi menjadi budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas atau independen dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka masih diperlukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI. Sehingga dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memeberikan kontribusi pada pihak yang berkepentingan antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dijadikan rujukan atau menciptakan teori baru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah perusahaan atau organisasi pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas - LIPI.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Maksum. (2012). Metodologi penelitian dalam olahraga. Surabaya: Unesa University Press.
- Amalia, Syarah & Fakhri, Mahendra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. "*Jurnal Computech & Bisnis*", Vol. 10, No 2, Desember 2016, 119-127.
- Amir, Taufiq, 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana
- Emzir, 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Imam Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Koesmono, H. Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. "*Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Universitas Katholik Widya Mandala*", Surabaya, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188 Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.
- Kurniawan, Donny & Yuniarti, Tri. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. "*Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*", Volume 6, Nomor 3, Maret 2017.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. "Akuntansi Keperilakuan Edisi 2". Jakarta: Salemba Empat.
- Luthfi, Ridwan Isya, Susilo, Heru & Riza, Muhammad Faisal. (2014). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. "*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*", Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- 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)*. "*IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*". Volume 20, Issue 8. Ver. 1 (August. 2018), PP 30-39.
- Maslukhan, Farid, 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mudrajat Kuncoro. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi edisi keempat. Jakarta : Erlangga
- Noor, Juliansyah, 2013. Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Pramita, Rica. (2014). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Centrapark Citra Corpora Area Solo Grand Mall).
- Pranoto, Paulus Sugiyo (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. "*Jurnal Ilmu Manajemen*", Volume 2 Nomor 4 Oktober 2014 Universitas Negeri Surabaya.

- Prayogo, Arif. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Boogi Avindo, Bogor). "Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi", Volume XIII, No, 02, September 2016.
- Rismawati. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan". Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rukajat Ajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- Saputri, Laras Tri, Fadholi, Achmad & Sumarni. (2014). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. "Jurnam Manajemen dan Pelayanan Farmasi", Volume 4 Nomor 1 – Maret 2014.
- Sekaran, Uma. 2012. *Research Methods for business*. Edisi I and 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Shahzadi, Irum, Javed, Aysha, Pirzada, Syed Shahzaib, Nasreen, Shagufta & Khanam, Farida. (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. "European Journal of Business and Management" Vol. 6, No. 23, 2014
- Subagiyono, Yoyok Hari. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education Center. "Jurnal JIBEKA", Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 70-76
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibowo, Mada Adi & Putra, Yanuar Surya. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. "Among Makarti", Vol. 9 N0. 17, Juli 2016.
- Widhianingrum, Wahna. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. "Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam", 3(03), 2017, 193-198.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Zunaidah & Budiman, Ardi Novarandi Arif . (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. "Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya", Vol. 12 No. 1 Maret 2014