



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *HUMAN
INITIATIVE*, DEPOK**

SKRIPSI

Hasna Elma

1702025181

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *HUMAN
INITIATIVE*, DEPOK**

SKRIPSI

Hasna Elma

1702025181

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Hasna Elma
NIM : 1702025181
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah 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 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HUMAN INITIATIVE, DEPOK"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, 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 : 25 Juni 2021

Yang Menyatakan,


Hasna Elma

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HUMAN INITIATIVE DEPOK


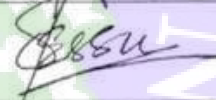
NAMA : HASNA ELMA

NIM : 1702025181

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN


TAHUN AKADEMIK : 2021

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

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| Pembimbing I | Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M |  |
| Pembimbing II | Dr. Andi Sessu, M.Si |  |

Mengetahui,

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


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA *HUMAN INITIATIVE*, DEPOK**

Yang disusun oleh :

Hasna Elma
1702025181

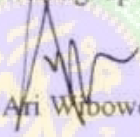
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

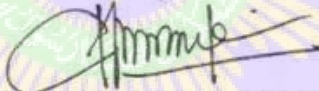
Pada tanggal : 13 Agustus 2021

Tim Penguji:

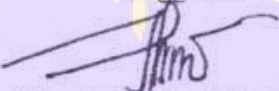
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Dicky Chandra, S.E., M.M.)


Anggota :


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

Mengetahui,

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

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


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.M.)

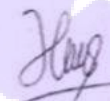
PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HUMAN INITIATIVE, DEPOK”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan 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 skripsi pada perguruan lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 25 Juni 2021

Yang Menyatakan,



Hasna Elma

NIM 1702025181

ABSTRAK

Hasna Elma (1702025181)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *HUMAN INITIATIVE*, DEPOK

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada Human Initiative, Depok. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Hasna Elma (1702025181)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE HUMAN INITIATIVE, DEPOK

Thesis Undergraduate Program Management Study Program Faculty Of Economics And Business Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA 2021. Jakarta.

Keywords : Organizational Culture and Work Motivation, Employee Performance.

This study aims to determine how the effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance. This study the survey method was used. This research was conducted on employees of the Human Initiative, Depok. Data collection techniques are carried out through questionnaires. Data processing and analysis techniques used include, descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption tests, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, and hypothesis testing. The results showed that Organizational Culture partially had a positive and significant effect on employee performance and partially Work Motivation had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the two independent variables, Organizational Culture and Work Motivation together have a positive and significant effect on the dependent variable, employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Human Initiative, Depok*”** dengan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan banyak terimakasih kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua dan uni, uda beserta keluarga yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberi motivasi kepada penulis terutama dalam menjalani perkuliahan sampai dengan tahap penyusunan laporan akhir atau skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M. Hum, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan juga selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan baik dalam menyusun laporan akhir atau skripsi ini.
5. Bapak Andi Sessu, Dr, M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan baik dalam menyusun laporan akhir atau skripsi ini

6. Semua dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu yang berguna kepada penulis sehingga dapat diaplikasikan dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh responden *Human Initiative*, terutama Kak Safina dan Mbak Lilis yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dan tentunya terimakasih untuk diri sendiri yang sudah bertahan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas apa kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis.

Penulis juga menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh 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 Wr. Wb

Jakarta, 25 Juni 2021

Penulis

Hasna Elma
(1702025181)

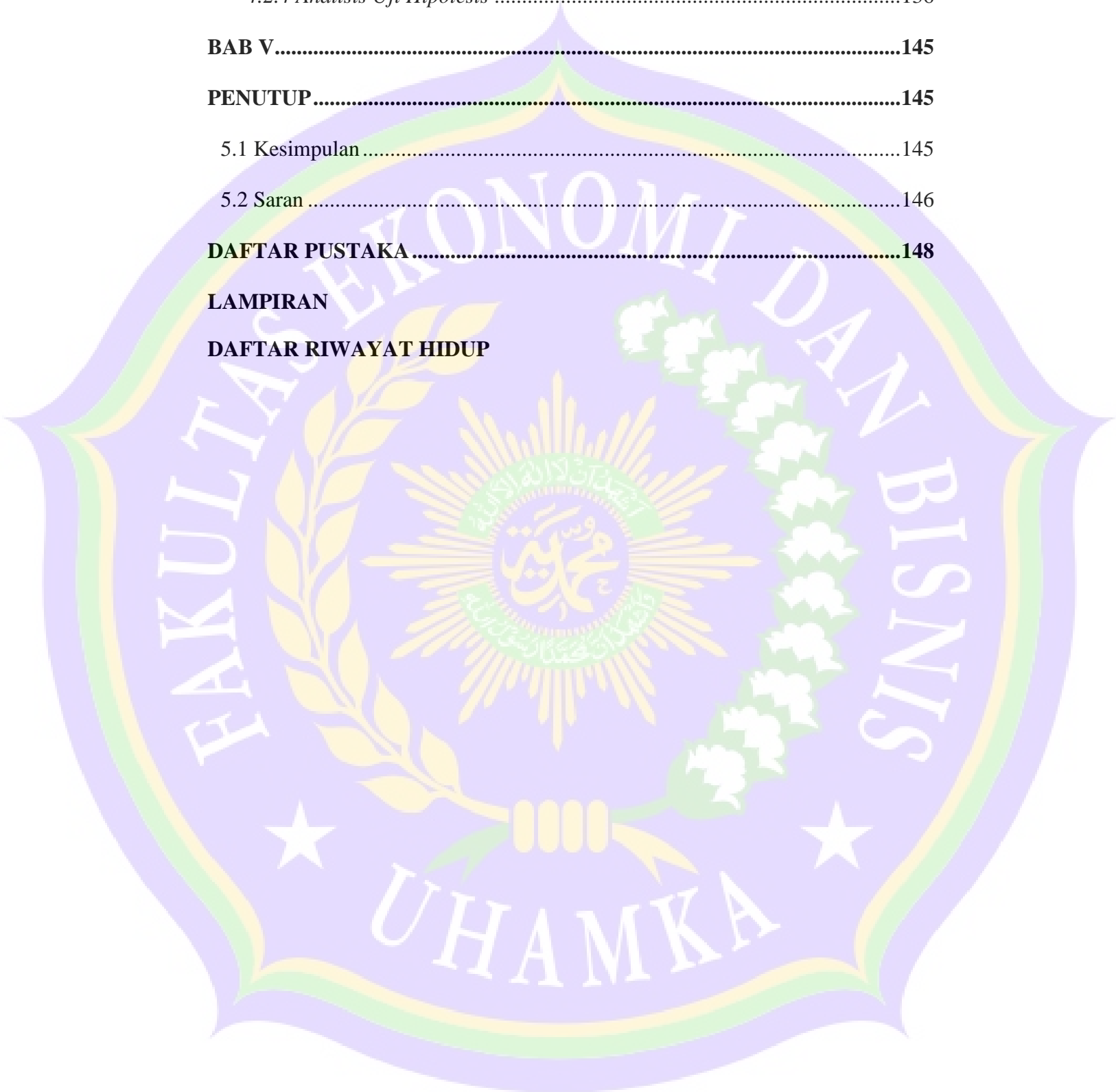
DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iii |
| PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | v |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Permasalahan | 8 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah..... | 8 |
| 1.2.2 Pembatasan Masalah..... | 9 |
| 1.2.3 Perumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |

| | |
|--|-----------|
| 1.4 Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II | 12 |
| TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| 2.1 Gambar Penelitian Terdahulu | 12 |
| 2.2 Telaah Pustaka | 34 |
| 2.2.1 Kinerja Karyawan..... | 34 |
| 2.2.2 “Budaya Organisasi” | 41 |
| 2.2.3 Motivasi Kerja | 46 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis | 56 |
| 2.4 Rumusan Hipotesis | 56 |
| BAB III..... | 58 |
| METODOLOGI PENELITIAN | 58 |
| 3.1 Metode Penelitian | 58 |
| 3.2 Operasionalisasi Variabel | 59 |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 63 |
| 3.3.1 Populasi Penelitian..... | 63 |
| 3.3.2 Sampel..... | 64 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 64 |
| 3.4.1 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data | 64 |
| 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data..... | 64 |
| 3.5 Teknik Pengelolaan dan Analisis Data | 66 |
| 3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif..... | 66 |
| 3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 66 |

| | |
|--|------------|
| 3.5.3 Model Regresi Linear Berganda..... | 67 |
| 3.5.4 Uji Asumsi Klasik..... | 67 |
| 3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi..... | 70 |
| 3.5.6 Uji Hipotesis | 72 |
| BAB IV..... | 76 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 76 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 76 |
| 4.1.1 Sejarah Umum Human Initiative | 76 |
| 4.1.2 Visi Misi Human Initiative | 80 |
| 4.1.3 Aktivitas Lembaga Kemanusiaan Human Initiative | 81 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi Human Initiative..... | 82 |
| 4.1.5 Kegiatan Utama Perusahaan..... | 82 |
| 4.1.6 Karakteristik Responden Human Initiative..... | 84 |
| Tabel 8..... | 84 |
| 4.2 Hasil Pengolahan Data..... | 87 |
| 4.2.1 Uji Kualitas Data | 87 |
| Tabel 11..... | 87 |
| Tabel 14..... | 90 |
| 4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif..... | 91 |
| Tabel 25..... | 101 |
| Tabel 36..... | 114 |
| Tabel 47..... | 126 |
| 4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda | 128 |

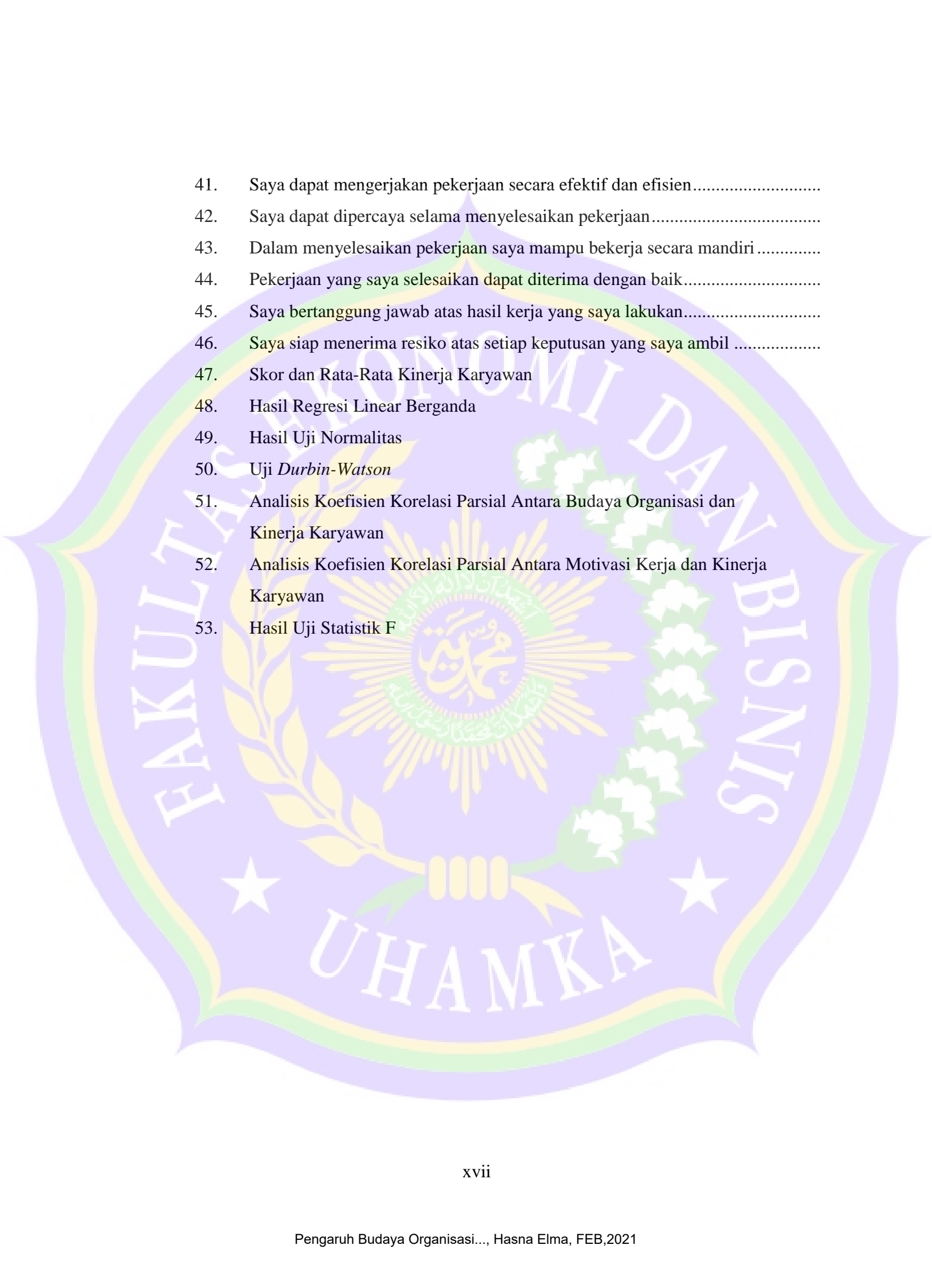
| | |
|------------------------------------|------------|
| 4.2.4 Analisis Uji Hipotesis | 136 |
| BAB V..... | 145 |
| PENUTUP..... | 145 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 145 |
| 5.2 Saran | 146 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 148 |
| LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |



DAFTAR TABEL

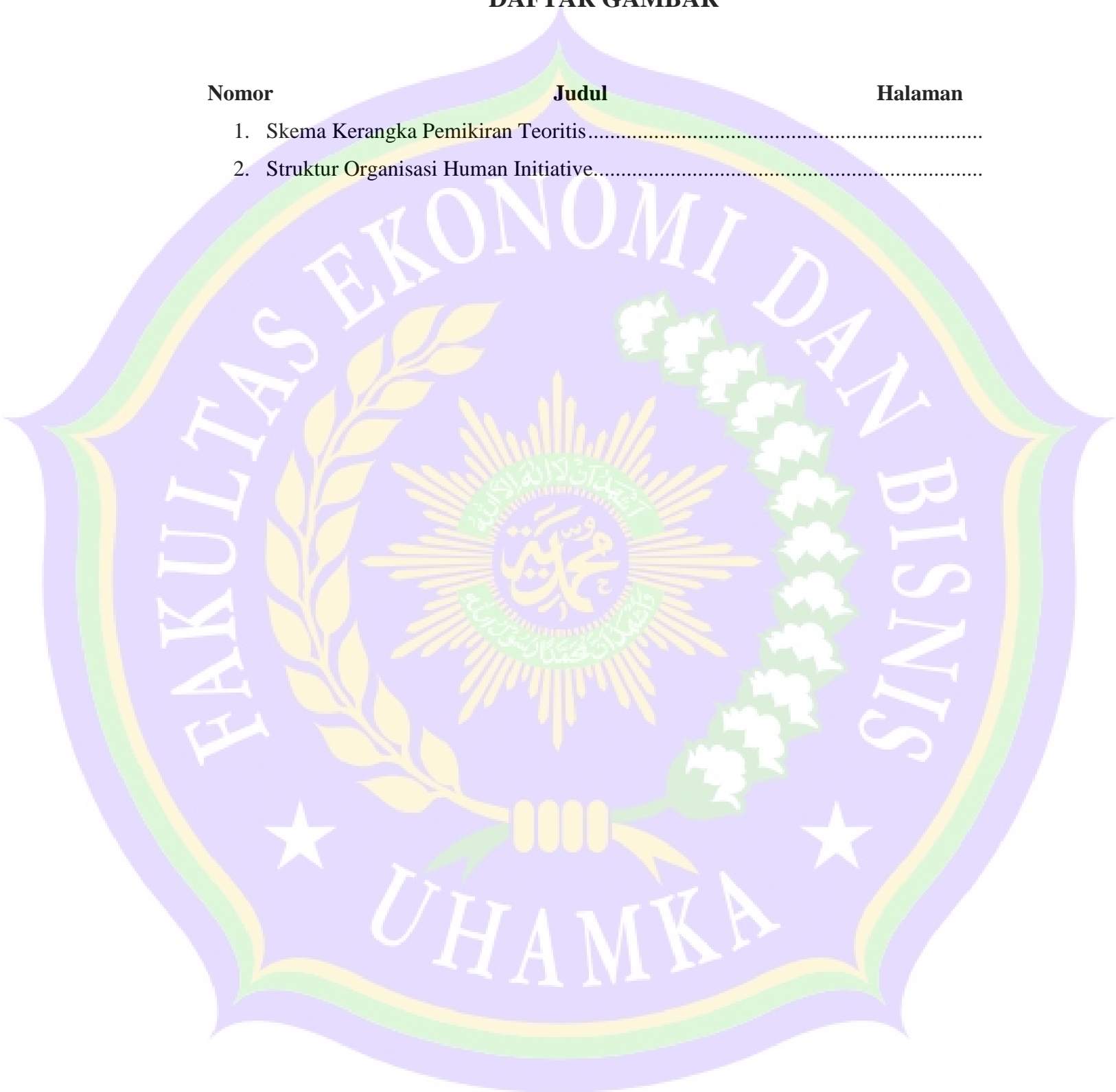
| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1. | Penilaian Karyawan Human Initiative, Depok Tahun 2018 dan 2019 | |
| 2. | Standar Nilai Kinerja Karyawan..... | |
| 3. | Ringkasan Penelitian Terdahulu | |
| 4. | Operasionalisasi Variabel | |
| 5. | Skor Nilai Skala Likert | |
| 6. | Pengambilan Keputusan Autokorelasi | |
| 7. | Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier..... | |
| 8. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | |
| 9. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | |
| 10. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | |
| 11. | Uji Validitas Budaya Organisasi..... | |
| 12. | Uji Validitas Motivasi Kerja..... | |
| 13. | Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | |
| 14. | Hasil Uji Reliabilitas..... | |
| 15. | Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi baru dalam pekerjaan... | |
| 16. | Saya selalu dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat..... | |
| 17. | Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal | |
| 18. | Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal..... | |
| 19. | Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh | |
| 20. | Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim | |
| 21. | Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan..... | |
| 22. | Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya | |

23. Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.....
24. Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi
25. Skor dan Rata-Rata Budaya Organisasi.....
26. Gaji yang diperoleh karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
27. Bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil.....
28. Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik.....
29. Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik
30. Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan
31. Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.....
32. Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya.....
33. Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
34. Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja
35. Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya
36. Skor dan Rata-Rata Motivasi Kerja.....
37. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini
38. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan
39. Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh
40. Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat anda penuhi dengan baik dan cermat

- 
- The logo of UHAMKA Faculty of Business Administration is a large, stylized shield shape. It features a central sunburst with Arabic calligraphy, surrounded by a green and yellow wreath. The text 'FAKULTAS ADMINISTRASI DAN BISNIS' is written in a semi-circle at the top, and 'UHAMKA' is written in a semi-circle at the bottom. Two white stars are positioned on either side of the bottom text.
41. Saya dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.....
 42. Saya dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan.....
 43. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri
 44. Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik.....
 45. Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan.....
 46. Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil
 47. Skor dan Rata-Rata Kinerja Karyawan
 48. Hasil Regresi Linear Berganda
 49. Hasil Uji Normalitas
 50. Uji *Durbin-Watson*
 51. Analisis Koefisien Korelasi Parsial Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan
 52. Analisis Koefisien Korelasi Parsial Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
 53. Hasil Uji Statistik F

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1. | Skema Kerangka Pemikiran Teoritis..... | |
| 2. | Struktur Organisasi Human Initiative..... | |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, kemajuan teknologi dan tenaga kerja yang selalu berubah saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut harus dapat bekerjasama dan bersaing untuk dapat bertahan dan terus berkembang. Jenis persaingan ini menuntut perusahaan untuk menata ulang strategi bisnis sehari-harinya. Persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana perusahaan menerapkan proses menciptakan produk atau jasa yang lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya untuk mencapai rangkaian proses tersebut, yang tentunya bukan hanya target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Selama perusahaan dapat terus bekerja keras untuk meningkatkan kinerja dan mencapai kepuasan kerja yang maksimal, sejauh itu pula juga perusahaan atau organisasi bisa tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global.

Menurut Simanjuntak (2010:10), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu kemampuan pribadi, dukungan organisasi dan dukungan manajemen yang baik, serta lingkungan kerja yang baik berdasarkan keahlian bidangnya, serta dukungan manajemen baik dalam bentuk motivasi dan model perilaku pemimpin. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa sokongan kinerja

karyawan yang maksimal pula. Perihal tersebut mengisyaratkan kalau faktor kinerja karyawan ialah kunci kemajuan serta keberhasilan organisasi. Kinerja yang dipunyai oleh organisasi pada hakikatnya ialah sesuatu akibat dari persyaratan kerja yang wajib dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang bermutu (Indriani serta Waluyo, 2012). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja menurut kriteria atau standar tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaannya (Robbins, 2006). Menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Secara umum, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi setiap karyawan, baik itu motivasi atau faktor organisasi, tentang bagaimana budaya organisasi berinteraksi dengan karakteristik masing-masing individu, dan partisipasi pada akhirnya dapat membentuk perilaku, etika profesional, dan mencerminkan kondisi internal. dari organisasi. gaya hidup dan faktor lainnya. Oleh karena itu sebagai sebuah organisasi *Human Initiative*, hal ini diperlukan untuk dapat bekerja secara efektif, efisien dan profesional serta bekerja sama untuk meningkatkan kinerja dan mendorong organisasi ke depan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Masalah kinerja yang muncul pada *Human Initiative* adalah rendahnya beban kerja karyawan. Saat menghadapi tugas yang diberikan, beberapa karyawan

masih merasa kinerja nya belum ideal, seperti terlihat dari tabel kinerja karyawan Human Initiative di bawah ini :

Tabel 1
Presentase Penilaian Kinerja Karyawan *Human Initiative*
Tahun 2018-2019

| KPI <i>(Key Performance Indicator)</i> | 2018 | 2019 |
|--|--------------|--------------|
| | Nilai | Nilai |
| 1. Kualitas | 1.38 | 2.97 |
| 2. Kuantitas | 1.21 | 2.84 |
| 3. Kemampuan | 1.89 | 3.18 |
| 4. Kerjasama | 2.42 | 3.31 |
| 5. Tanggung jawab | 2.20 | 3.26 |
| 6. Inisiatif | 1.25 | 2.89 |
| Total KPI | 10.35 | 18.65 |
| KBI <i>(Key Behaviuor Indicator)</i> | 30 | 61 |
| JUMLAH | 40.35 | 79.65 |

Sumber: *Human Initiative* Pusat

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada *Human Initiative* Pusat kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 dan 2019 bahwa kualitas kinerja karyawan dengan dilihat dari *Key Performance Indicator* dan *Key Behaviuor Indicator* masih terhitung rendah, namun mengalami peningkatan dari tahun 2018 sampai 2019 dari

yang semula *Key Performance Indicator* memperoleh nilai 10.35 menjadi 18.65 dan *Key Behavior Indicator* memperoleh nilai 30 menjadi 61.

Tabel 2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

| No. | Nilai (%) | Kategori |
|-----|-----------|-------------|
| 1. | 90 - 100 | Sangat Baik |
| 2. | 80 - 89 | Baik |
| 3. | 60 - 79 | Cukup |
| 4. | 30 - 59 | Kurang |
| 5. | 0 - 29 | Buruk |

(Sumber: *Human Initiative* Pusat)

Hasil penelitian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di *Human Initiative* dikatakan masih kurang disebabkan motivasi dari seorang atasan kepada bawahan masih sangat kurang sehingga karyawan belum dapat fokus pada setiap apa yang sedang dikerjakan dan terlebih lagi masih ada karyawan yang bermain HP (buka media sosial pribadi) pada jam kerja berlangsung. Selain itu budaya organisasi dalam sebuah tim, masih ditemukan karyawan yang kurang bersosialisasi atau berinteraksi satu dengan yang lain, kurang akrab sehingga terjadilah tingkat kepercayaan diri karyawan rendah dan kurang komunikatif terhadap sesama tim dan sungkan dalam menyampaikan pendapat.

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang cukup kompetitif. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi atau perusahaan, salah satunya

organisasi atau perusahaan dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia mengacu pada individu-individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Schein dalam Mangkunegara, 2001: 23). Berhasil tidaknya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut juga tergantung kepada kecakapan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan unit-unit kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai Budaya Organisasi yang tinggi. Kebijakan perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat menentukan pembentukan iklim perusahaan yang baik, sehingga berdampak pada kinerja yang tinggi.

Budaya adalah visi bersama para anggota organisasi. Selanjutnya, Wirawan mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, dan kebiasaan organisasi. Mereka dikembangkan oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama, dan disosialisasikan serta diajarkan kepada anggota baru. diterapkan pada kegiatan organisasi, sehingga mempengaruhi mentalitas, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menghasilkan produk, pelayanan kepada konsumen dan pencapaian tujuan organisasi (Ismail, 2008). Dibandingkan dengan perusahaan

lain, budaya organisasi yang kuat dapat membentuk citra perusahaan, sehingga memberikan keunggulan kompetitif.

Menurut Gibson (Sutanto: 2003), karyawan merupakan motor penggerak berjalannya organisasi, jika budaya organisasi baik maka kinerja karyawan dalam organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kognisi universal yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai atau karyawan yang menjadi anggota organisasi memiliki nilai, keyakinan, dan perilaku yang sama dengan organisasi.

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis dkk (2018), Muhammad Fauzi dkk (2016), Noviana Fazrin (2016), Yessica Nathania (2018), Sulaefi (2019), Citra Dwi Jatiningrum dkk. (2016) dan Heri Kuncoro (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian Wulan Sari Girsang (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya faktor budaya organisasi yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga harus memperhatikan motivasi. Kurangnya motivasi kerja karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kepuasan kerja karyawan dan membuat lingkungan kerja tidak kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja organisasi. Komunikasi yang

mendalam diperlukan antara karyawan dan pemimpin dan antara rekan kerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg (2008) terdiri atas dua faktor yaitu, *motivation factor* dan *hygieni factor*. *Motivation factor* merupakan kekuatan pendorong yang dihasilkan dalam diri setiap orang. Sedangkan, *hygieni factor* berasal dari external engine karyawan, terutama dari organisasi atau institusi tempatnya bekerja. Dorongan dari luar karyawan biasanya berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang ketika karyawan tersebut dipekerjakan. Antoni (2008) berpendapat bahwa pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Hubungan antara motivasi, semangat kerja dan hasil kerja yang lebih baik bersifat linier, yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut MacDonald dalam Oemar Hamalik (1992: 173), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi terhadap pencapaian tujuan.

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia dkk. (2015), I Wayan Juniantara dkk. (2015), Achmad Fadhil Yuniadi Mayowan (2018), Desi Kristanti (2019), Adinda Farhah dkk. (2020), dan Andi Irwan dkk. (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan hasil penelitian Risky Nur Adha dkk. (2019) , Jeli Nata Liyas (2019) dan Neni Triastuti (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah budaya organisasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Human Initiative Pusat. Untuk itu, penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Initiative Pusat”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah berikut dapat diidentifikasi: :

1. Kinerja karyawan pada *Human Initiative* dilihat dari *Key Performance* dan *Key Behaviour Indicator* pada tahun 2018-2019 masih terhitung rendah.
2. Kurangnya motivasi dari seorang atasan kepada karyawan di *Human Initiative*.
3. Dalam budaya organisasi pada *Human Initiative* masih ditemukannya karyawan yang kurang bersosialisasi satu dengan yang lain.
4. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Human Initiative*.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Human Initiative. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2)

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah utama yang dihadapi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Human Initiative*?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Human Initiative*?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Human Initiative*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang dijalankan oleh *Human Initiative*.
2. Untuk mengetahui motivasi yang dilaksanakan oleh *Human Initiative*.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Human Initiative*.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Human Initiative*.

5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Human Initiative*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat penelitian bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari. Juga untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran suatu teori atau menciptakan teori baru.

2. Manfaat penelitian bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan dan kemampuan belajar para praktisi untuk menganalisis masalah kemudian membuat keputusan dan kesimpulan. Selain itu kedepannya nanti diharapkan penelitian ini sebagai pengembangan profesi dan karirnya di masa mendatang. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi praktisi :

- 1) Sebagai bahan masukan untuk pemimpin organisasi untuk lebih meningkatkan lagi kinerja bagi karyawannya melalui budaya organisasi dan motivasi kerja, yang hal ini tentu dimaksudkan agar para karyawan

bisa lebih meningkatkan kinerjanya baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

- 2) Sebagai bahan rujukan untuk pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperdalam mengenai permasalahan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang dan terlebih lagi khususnya membahas mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

DAFTAR PUSTAKA

- 2017, Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, and Neni Triastuti. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Medan." doi: 10.31227/osf.io/bsnex.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1):47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Ariyanti, Ana. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember." *Journal Repository Universitas Jember* 1(3):1–56.
- Fadhil, Achmad, and Yuniadi Mayowan. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera." *Jurnal Administrasi Bisnis* 54(1):40–47.
- Farhah, Adinda. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri." 5(1):1–7.
- Fauzi, Muhammad, Moch Mukeri Warso, and Andi Tri Haryono. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Terhadap Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang) Muhammad." *Journal of Management* 9(1):82–94.
- Irwan, Andi, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, and Suriyanti Mangkona. 2020. "The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7(8):642. doi: 10.18415/ijmmu.v7i8.2007.
- Jatiningrum, Citra Dwi, Mochammad Al Musadieg, and Arik Prasetya. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Dan Agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)." *Administrasi Bisnis* 39(1):117–24.
- Juniantara, I. Wayan, and I. Gede Riana. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 09(4):611–28.

- Kristanti, Desi, and Ria Lestari. 2019. "PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi Di UD. Pratama Karya Kota Kediri)." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 4(2):107–16. doi: 10.29407/nusamba.v4i2.13808.
- Kuncoro, Heri. n.d. "The Influence of Organizational Culture , Work Engagement to Job Satisfaction in Realizing Employee Performance." *International Journal of Advances in Management and Economics* (6):18–27.
- Liyas, Jeli Nata. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 7(1):41–51.
- Meutia, Kardinah Indrianna, and Cahyadi Husada. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4(1):119–26. doi: 10.36226/jrmb.v4i1.246.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Nathania, Yessica. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya." *Journal of Management* 3:20–21.
- nur avni rozalia, hamida nayati utami, ika ruhana. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 26(2):1–8.
- Sulaefi. 2019. "The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia." *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)* (2019) 53(1):145–63.
- Yamali, Fakhrol Rozi. 2018. "Effect of Compensation , Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment Its Implicationson Experts Performance of Construction Services Company in Jambi Province." *International Journal of Advances in Management and Economics* 7(2):29–42.

Sejarah Lembaga Kemanusiaan Human Initiative. Diakses melalui <https://human-initiative.org/> pada tanggal 3 Desember 2020

Dajani, maha ahmed zaki. (2015). The impact of employee engagement on organisational performance. South African Institute for Chartered Accountants Conference, 3(5), 288–295. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>

Handoyo, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).

Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.

Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.298>

Nurdin, I, S. H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Raihan, M. H., Jauvani, E. (2018). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung*. 5(2), 1854– 1859.

Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Agora*, 4(2), 374–380.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Suryani, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.