



The Effect of Motivation and Organizational Culture on Employee Performance

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ulfatan Saadah^{1*}, Farahsya Nayla Dwiyadi²

^{1,2}Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received: 15-01-2025 Revised: 20-01-2025 Accepted: 28-01-2025</p> <p>Keywords: Motivation; Organizational Culture; Employee Performance.</p>	<p>This research article aims to determine whether motivation has a significant effect on employee performance, whether Organizational Culture has a significant effect on employee performance. The data collection technique used in this study is descriptive qualitative with a predecessor journal as a reference. based on the results of the study it is known that motivation has a partial and significant effect on employee performance. organizational culture has a significant effect on employee performance, The results of this study indicate that motivation and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC-SA license</p> 	<p>Corresponding Author: Ulfatan Saadah Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: ulfatansaadahm@gmail.com</p>

PENDAHULUAN

Motivasi dapat dipahami sebagai suatu proses yang menjelaskan seberapa besar suatu individu berusaha, memiliki tujuan, dan menunjukkan ketahanan untuk mencapai cita-citanya. Pemberian motivasi sering dilakukan oleh berbagai perusahaan yang ingin memastikan bahwa karyawan mereka dapat bekerja dengan optimal. Kemampuan untuk memotivasi, memengaruhi, mengarahkan, dan berinteraksi dengan karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja mereka. Menurut penelitian Brahmasari dan Suprayetno pada tahun 2008, motivasi berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja mereka. (Tri et al. 2023)

Motivasi adalah suatu proses mental yang merangsang dan mengarahkan tindakan untuk mencapai sasaran. Seseorang perlu menetapkan tujuan yang terdiri dari tiga dimensi untuk menilai dirinya

sendiri dalam tiga aspek, yaitu: materi, intelektual, dan spiritual. Sementara itu, Maslow dalam Abdul mengategorikan motivasi menjadi dua jenis: motivasi dasar dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual adalah naluri yang pemenuhannya berkaitan dengan perkembangan dan kematangan individu. Berbagai studi juga menunjukkan bahwa aspek spiritual seseorang sangat berpengaruh terhadap kondisi mentalnya saat bekerja dan dapat berdampak signifikan pada performanya.(KHUNDORI 2024)

Suatu perusahaan dianggap perlu mempertimbangkan budaya yang kokoh dan sesuai dengan beberapa batasan yang ada. Dengan memiliki budaya yang kuat, yang memberi dampak positif dan dapat diimplementasikan dengan baik oleh anggotanya, aktivitas perusahaan bisa menjadi lebih lancar. Budaya yang kuat tidak selalu berjalan tanpa hambatan, sehingga diperlukan penyesuaian di dalamnya. Perusahaan dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan berjalan sejalan dengan budaya yang dianut dalam lembaga tersebut. Selain itu, penerapan budaya di sebuah perusahaan juga akan secara alami membentuk karakter pegawainya dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. (Wardani, 2016)

Menurut Hasibuan (2011 : 94), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini didasari oleh keterampilan, pengalaman, komitmen, dan juga waktu yang tersedia. Kinerja terdiri dari tiga elemen penting, yaitu kemampuan dan ketertarikan seorang pegawai, pemahaman dan penerimaan terhadap penugasan dan tanggung jawab, serta tingkat motivasi pegawai. Semakin tinggi nilai dari ketiga faktor ini, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. (Muis and Fahmi 2018)

Kinerja yang optimal dapat diraih dengan menerapkan budaya organisasi yang kuat dan sehat. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan yang dapat dianalisis melalui dampak budaya organisasi terhadap karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan mental yang menentukan bagaimana seseorang berperilaku, seberapa besar usaha yang dikeluarkan, serta seberapa kuat mereka bertahan ketika menghadapi berbagai tantangan (Jones dan George, 2007). Motivasi berkaitan dengan usaha menuju berbagai tujuan, yang mendorong individu untuk bertindak. Tujuan dari motivasi adalah untuk memotivasi atau membangkitkan keinginan dan kemauan seseorang agar mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu, sehingga bisa meraih hasil atau mencapai tujuan yang diinginkan. (Hafulyon et al. 2021)

Budaya Organisasi

Luthans (2011 : 137) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan cara berpikir dasar yang diajarkan kepada karyawan baru agar dapat merasakan, berpikir, dan bertindak dengan benar dalam kehidupan sehari-hari. Robbins dan Judge (2014:256) menyatakan bahwa: "Budaya organisasi merujuk pada sistem makna yang dipahami bersama oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, jika diperhatikan lebih mendalam, terdiri dari sejumlah karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut." Suwanto dan Koeshartono (2010:102) menyampaikan bahwa: "Secara umum, sebuah perusahaan atau organisasi terdiri dari sejumlah individu dengan latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego yang berbeda. Kombinasi dan interaksi berbagai individu ini akan membentuk budaya organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan orang yang memiliki tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang serupa. (Dayani and Kadang 2020)

Kinerja

Menurut Arianto (2013) Kinerja dalam organisasi adalah solusi untuk hasil dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Supervisor atau administrator sering tidak fokus kecuali jika hal-hal yang menyedihkan menjadi buruk. Berkali-kali para pemimpin tidak menyadari bahwa pertunjukan yang tidak menyenangkan telah terjadi dan organisasi/kantor menghadapi keadaan darurat yang serius. Kesan-kesan mengerikan itu merasuk dan mempengaruhi tanda-tanda peringatan yang terjadi. Faktor yang mensugesti Lingkungan kerja ialah warna, kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, musik, Keamanan serta kebisingan.(Adinata, 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang menekankan pada analisis data kualitatif yang diperoleh melalui kajian literatur. Pendekatan ini memberi kesempatan kepada peneliti untuk mendalami fenomena yang sedang diteliti. Data yang dikumpulkan terdiri dari kata-kata dan dokumen, termasuk hasil-hasil penelitian sebelumnya, yang kemudian dianalisis dengan cara yang sistematis untuk membangun dasar teori yang solid. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang berupaya mencari jawaban atas masalah yang ada dengan mengandalkan data yang tersedia. Proses analisis dalam penelitian deskriptif mencakup penyajian, analisis, dan interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Hafulyon et al. 2021) dan (Kaesang et al. 2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi terhadap kinerja karyawan memang ada dan penting, namun bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh (Zusep Khundori, 2024), dan (Johansen Dayani dan Carol Daniel Kadang, 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi bada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pendorong kinerja karyawan. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan dijalankan oleh seluruh anggota, maka akan tercipta sinergi yang positif dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas organisasi. Di bawah ini adalah tabel dari tinjauan penelitian terdahulu yang dilakukan penulis untuk mencari data.

Tabel 1. Tinjauan penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
(Hafulyon, Muhammad Deni Putra, Khairulis Shobirin, Marda Elfisra)	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar	Secara Silmutan Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar
(Zusep Khundori)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Telkom Akses Witel Yogyakarta	Hasil Dari Pengujian Hipotesis Penunjukkan Bahwa Budaya Kerja Dan Motivasi Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

(Adila , Handy Aribowo)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Antara Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.
(Shania Victoria Kaesangriane Johnly Pioventje Tatimu)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Menunjukkan Pengaruh Positif Antara Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.
(Johansen Dayani Dan Carol Daniel Kadang)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Harapan Anugrah	Motivasi Kerja Terbukti Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan budaya kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Hafulyon, Muhammad Deni Putra, Khairulis Shobirin, Marda Elflsra) pada Dinas Koperasi dan Perdagangan Kabupaten Tanah Datar, menemukan bahwa motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh (Zusep Khundori) pada PT. Telkom Akses Witel Yogyakarta juga menemukan hasil serupa, di mana budaya kerja dan motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Adila Aribowo) pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Shania Victoria Kaesang Riane, Johnly PioVentje Tatimu) juga menemukan pengaruh positif antara budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, penelitian (Johansen Dayani dan Carol Daniel Kadang) pada PT. Citra Harapan 2 Anugrah membuktikan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa motivasi dan budaya kerja merupakan faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa termotivasi dan memiliki budaya kerja yang positif.

Penulis mengemukakan sejumlah hal, antara lain, dampak positif dari motivasi, yang mendorong pimpinan untuk lebih memerhatikan karyawan dengan memberikan kesejahteraan serta memperhatikan hak-hak mereka. Dengan demikian, karyawan akan menjadi lebih setia dan motivasi

kerja mereka akan meningkat, sehingga mereka bisa berperformansi lebih baik. Selanjutnya, budaya organisasi yang sudah ada dan berfungsi sebaiknya tetap dijalankan dan dipelihara, karena budaya organisasi dapat berkontribusi dalam membentuk karakter individu dan mengembangkan kepribadian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Renaldi Putra. "PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD SAWERIGADING KOTA PALOPO." : 1–84. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/2830>.
- Dayani, Johansen, and Carol Daniel Kadang. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2(4): 969.
- Hafulyon, Hafulyon, Muhammad Deni Putra, Khairulis Shobirin, and Marda Elfisra. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar." *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah* 1(1): 72–85.
- Kaesang et al. 2021. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Productivity* 2(5): 391–96.
- KHUNDORI, ZUSEP. 2024. "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELKOM AKSES WITEL YOGYAKARTA." 15(1): 37–48.
- Muis, Muhammad Ras, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." 1(1): 9–25.
- Tri, Dion, Pranada Setiawan, Heru Sutapa, and Nuraidya Fajariah. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lexxa Data Indonusa." 1(4).
- Wardani, Rodiathul Kusuma. "(Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." 31(1): 58–65.
- Huda, N. (2011). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sul-Sel Makassar. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauidin Makassar, Makassar, Indonesia.
- Laksono, P. Y. M., & Inggawati, V. R. (2024). Budaya Kerja dan Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Hotel Gunawangsa MERR Surabaya. *BIP's JURNAL BISNIS PERSPEKTIF*, 16(1), 29–40. <https://doi.org/10.37477/bip.v16i1.512>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>