

## BAB IV

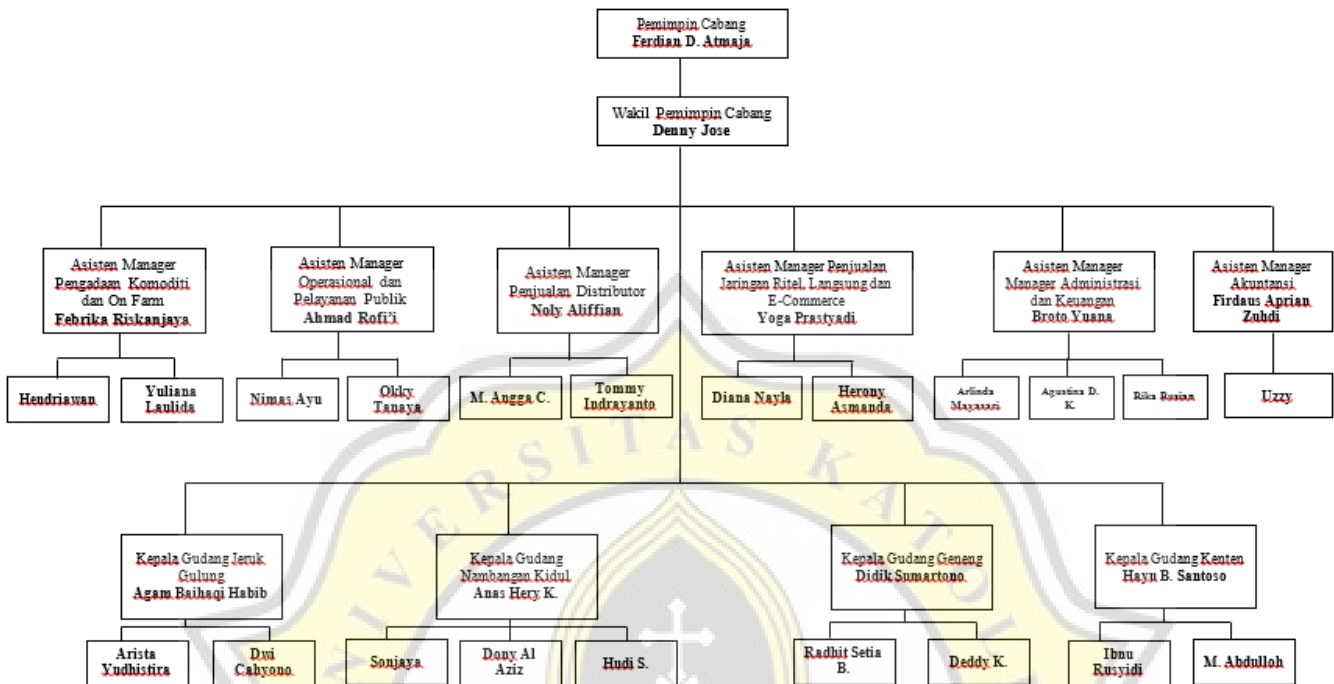
### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan Umum BULOG merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang pangan. Terdapat berbagai macam ruang lingkup bisnis dalam perusahaan ini, diantaranya adalah usaha logistic atau pergudangan, dan pemberantasan hama, penyediaan karung, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. BULOG yang notabene sebagai salah satu perusahaan BUMN juga tetap mengemban tugas dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya untuk harga pokok, menyalurkan beras untuk bantuan sosial (Bansos) dan pengelolaan stok pangan. Perusahaan Umum BULOG tersebar di berbagai daerah yang ada di Indonesia yaitu terdapat satu (1) kantor pusat, dua puluh enam (26) kantor wilayah, seratus satu (101) kantor cabang, tiga puluh satu (31) kantor cabang pembantu dan empat ratus tujuh puluh enam (476) kompleks.

Pada penelitian ini dilakukan di salah satu kantor cabang yang ada di Jawa Timur yaitu Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun. Beralamat lengkap di Jalan Mayjen Panjaitan No.12, Pandean, Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63133, Indonesia. Dalam kantor cabang ini terdapat sejumlah 65 orang karyawan yang terdiri dari 32 karyawan tetap dan 33 karyawan non organic (karyawan tidak tetap). Dalam penelitian ini, kuesioner hanya diisi oleh karyawan organic (tetap) yang terdiri dari berbagai bidang jabatan, diantaranya yaitu pemimpin cabang, asisten manager pengadaan komoditi dan *on farm*, asisten manager operasional dan pelayanan, asisten manager penjualan distributor, asisten manager penjualan jaringan ritel langsung dan *e-commerce*, asisten manager dan administrasi, asisten manager akuntansi, dan kantor cabang pembantu.

Berikut merupakan struktur organisasi Perum BULOG Kantor Cabang Madiun :



Gambar 2 Bagan Struktur Organisasi Perum BULOG Kantor Cabang Madiun

Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun tumbuh dengan berbagai budaya organisasi, dimulai dari penerapan Tata Nilai dan Budaya Perusahaan, yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) dalam setiap pelaksanaan kegiatan / program kerja perusahaan, baik di tingkat Kantor Pusat, Kantor Wilayah, Kantor Cabang maupun di tingkat Komplek Pergudangan. Berikut adalah budaya organisasi yang ada di Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Madiun :

Tabel 4.1. 1 Nama Program Budaya Organisasi dan Implementasi Nilai

NO	NAMA PROGRAM	IMPLEMENTASI NILAI
1.	DONITA (DOA PAGI UNTUK KITA)	AMANAH
2.	VOLTA ("VOTO" KELUARGA KITA)	AMANAH
3.	MONSTERIA	HARMONIS

	(MONDAY STORMING CERIA)	
4.	JUMAT BERSIH	LOYAL
5.	CEK TOKO SEBELAH	KOLABORATIF
6.	VOTE UR FAVE	KOLABORATIF
7.	BULOG DIGINEWS DAN PODCAST	ADAPTIF
8.	DIREKSI MENDENGAR	HARMONIS
9.	SAFETY BELT	LOYAL
10.	IWACTH ICARE	KOMPETEN
11.	JUMAT POSTING (JUMPOST)	ADAPTIF
12.	WALL OF IDEA	KOMPETEN
13.	BULOG MARKET WEEK	KOLABORATIF
14.	PRODUCT OF THE MONTHS	KOLABORATIF
15.	PIT STOP	ADAPTIF
16.	DOWN TO EARTH	ADAPTIF
17.	GELAR MACAM-MACAM ATURAN (LAMARAN)	LOYAL
18.	SEBERAPA BULOGKAH KAMU?	HARMONIS

Penjelasan Implementasi Nilai dari Tabel Budaya Organisasi diatas antaralain :

- AMANAH : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- KOMPETEN : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- HARMONIS : Saling peduli dan menghargai perbedaan
- LOYAL : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- ADAPTIF : Terus berinovasi & antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- KOLABORATIF : Membangun kerja sama dan sinergitas

#### 4.2 Gambaran Umum Responden

Perum BULOG Kantor Cabang Madiun memiliki jumlah karyawan sebanyak 65 orang yang terbagi menjadi dua jenis yaitu 32 karyawan organik (karyawan tetap) dan 33 karyawan *non organic* (karyawan tidak tetap). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

organic (karyawan tetap) dengan rentang umur dari 21 tahun hingga 60 tahun. Karyawan yang terdiri dari pria dan wanita ini memiliki rentang masa kerja dari 1 hingga 30 tahun dan tingkat pendidikan para karyawan terdiri dari SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas), D3 (Diploma Tiga), S1 (Strata Satu) dan S2 (Strata Dua).

Tabel 4.2. 1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

USIA	Jenis Kelamin				Jumlah	%
	Pria		Wanita			
	f	%	f	%		
21 – 30	5	15,63	6	18,75	11	34,38
31 – 40	<b>12</b>	<b>37,5</b>	1	3,13	13	40,62
41 – 50	6	18,75	0	0	6	18,75
51 – 60	2	6,25	0	0	2	6,25
Total	25	78,12	7	21,88	32	100

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Melalui tabel 4.8 gambaran umum responden berdasar usia dan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan rentang usia tiga puluh satu sampai empat puluh tahun (31 –40) yang berjenis kelamin pria dengan frekuensi berjumlah 12 orang atau sejumlah 37,5% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.2. 2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja

USIA	Masa Kerja										Jumlah	%
	1 - 5		6 - 10		11 - 15		16 - 20		21 - 25			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
21 – 30	5	15,63	6	18,75	0	0	0	0	0	0	11	34,38
31 – 40	0	0	<b>8</b>	<b>25</b>	5	15,63	0	0	0	0	13	40,62
41 – 50	0	0	1	3,12	4	12,5	0	0	1	3,12	6	18,75
51 – 60	0	0	0	0	2	6,25	0	0	0	0	2	6,25
Total	5	15,63	15	46,87	11	34,38	0	0	1	3,12	32	100

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Melalui tabel 4.9 gambaran umum responden berdasar usia dan masa kerja, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan rentang usia tiga puluh satu sampai empat puluh tahun (31 – 40) yang memiliki rentang kerja selama enam sampai sepuluh tahun (6 – 10) yaitu sebanyak 8 orang atau 25% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.2. 3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan

USIA	Tingkat Pendidikan						Jumlah	%
	SLTA		D3		S1			
	f	%	f	%	f	%		
21 – 30	6	18,75	1	3,13	4	12,5	11	34,38
31 – 40	6	18,75	0	0	7	21,87	13	40,62
41 – 50	5	15,62	0	0	1	3,13	6	18,75
51 – 60	2	6,25	0	0	0	0	2	6,25
Total	19	59,37	1	3,13	12	37,5	32	100

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Melalui tabel gambaran umum responden berdasar usia dan tingkat pendidikan, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan rentang usia tiga puluh satu sampai empat puluh tahun (31 – 40) dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 7 orang atau 21,87% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.2. 4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja

Jenis Kelamin	Masa Kerja										Jumlah	%
	1 - 5		6 - 10		11 - 15		16 - 20		21 - 25			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
Wanita	2	6,25	4	12,5	1	3,12	0	0	0	0	7	21,88
Pria	3	9,38	11	34,38	10	31,25	0	0	1	3,12	25	78,12

Total	5	15,63	15	46,88	11	34,37	0	0	1	3,12	32	100
-------	---	-------	----	-------	----	-------	---	---	---	------	----	-----

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Melalui tabel gambaran umum responden berdasar jenis kelamin dan masa kerja, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria yang memiliki rentang masa kerja selama enam hingga sepuluh tahun (6 – 10) yaitu sejumlah 11 orang atau 34,38% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.2. 5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan  
Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan						Jumlah	%
	SLTA		D3		S1			
	f	%	f	%	f	%		
Wanita	4	12,5	1	3,13	3	9,38	8	25
Pria	<b>15</b>	<b>46,87</b>	0	0	9	28,11	24	75
Total	19	59,37	1	3,13	12	37,50	32	100

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Melalui tabel gambaran umum responden berdasar jenis kelamin dan tingkat pendidikan, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sejumlah 15 orang atau 46,87% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.2. 6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan  
Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Masa Kerja	Tingkat Pendidikan						Jumlah	%
	SLTA		D3		S1			
	f	%	f	%	F	%		
1 – 5	4	12,5	1	3,13	0	0	5	15,62
6 - 10	<b>8</b>	<b>25</b>	0	0	7	21,87	15	46,87
11 – 15	6	18,75	0	0	5	15,62	11	34,38



16 - 20	1	3,13	0	0	0	0	1	3,13
Total	19	59,38	1	3,13	12	37,49	32	100

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Melalui tabel gambaran umum responden berdasar masa kerja dan tingkat pendidikan, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang memiliki rentang kerja selama enam sampai sepuluh tahun (6-10) dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sejumlah 8 orang atau 25% dari keseluruhan responden.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Deskripsi jawaban responden terhadap setiap item didapatkan dari pengolahan informasi pengumpulan data penelitian. Variabel yang diamati dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Penyajian hasil deskripsi berupa frekuensi jawaban setiap item, persentase, dan rata-rata. Pengelompokan rata-rata dibagi menjadi 2 kategori, antara lain (1) Rendah dan tidak kuat, dengan rentang rata-rata 1,00 – 2,5 dan (2) Tinggi dan kuat, dengan rentang rata-rata 2,6 – 5,00.

#### 4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan terdapat dua puluh dua (22) item yang dijawab oleh responden. Berikut adalah tanggapan responden terhadap variable kinerja karyawan :

Tabel 4.3. 1 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Organisasi (Y)

No	Pernyataan		STS	TS	RR	S	SS	Total	$\bar{X}$	Kategori
			1	2	3	4	5			
<b>Indikator Kuantitas</b>										
1.	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas diatas target yang diberikan perusahaan	F	0	0	0	21	11	32	4,34	Tinggi
		Skor	0	0	0	84	55	139		
2.	Karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan di berbagai bidang	F	0	0	2	18	12	32	4,31	Tinggi
		Skor	0	0	6	72	60	138		
		F	0	0	0	20	12	32	4,37	

4.	Karyawan yang bersangkutan bekerja dengan cekatan	Skor	0	0	0	80	60	140		Tinggi
<b>Indikator Kualitas</b>										
5.	Karyawan yang bersangkutan melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh dan menghasilkan kinerja yang optimal	F	0	0	0	17	15	32	4,47	Tinggi
		Skor	0	0	0	68	75	143		
6.	Karyawan yang bersangkutan selalu mengutamakan kualitas dalam menjalankan aktivitas kerja	F	0	0	0	22	10	32	4,31	Tinggi
		Skor	0	0	0	88	50	138		
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan yang bersangkutan melakukan secara fokus dan teliti sehingga menghasilkan kinerja secara maksimal	F	0	0	0	21	11	32	4,34	Tinggi
		Skor	0	0	0	84	55	139		
8.	Hasil kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan tidak pernah mengecewakan perusahaan	F	0	0	1	22	9	32	4,25	Tinggi
		Skor	0	0	3	88	45	136		
<b>Indikator Ketepatan Waktu</b>										
9.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (sesuai tenggat waktu yang ditetapkan)	F	0	0	2	17	13	32	4,34	Tinggi
		Skor	0	0	6	68	65	139		
10.	Karyawan yang bersangkutan dapat menggunakan waktu yang ditetapkan perusahaan secara maksimal untuk bekerja	F	0	0	0	18	14	32	4,43	Tinggi
		Skor	0	0	0	72	70	142		
12.	Karyawan yang bersangkutan selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan agar dapat mengerjakan tugas berikutnya	F	0	0	2	19	11	32	4,28	Tinggi
		Skor	0	0	6	76	55	137		
<b>Indikator Efektivitas</b>										



13.	Karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan secara efektif guna menghasilkan kinerja maksimal	F	0	0	2	18	12	32	4,31	Tinggi
		Skor	0	0	6	72	60	138		
14.	Karyawan yang bersangkutan mampu mengefektifkan sumber daya yang ada (tenaga, materi, teknologi, sarana- prasarana kantor) untuk memaksimalkan kinerja bagi perusahaan	F	0	0	2	19	11	32	4,28	Tinggi
		Skor	0	0	6	76	55	137		
15.	Karyawan ini dapat bekerja secara efektif untuk mengejar target yang telah diberikan perusahaan	F	0	0	2	19	11	32	4,28	Tinggi
		Skor	0	0	6	76	55	137		
16.	Karyawan ini memiliki integritas tinggi sehingga memiliki efektivitas yang tinggi dalam bekerja	F	0	0	1	17	14	32	4,40	Tinggi
		Skor	0	0	3	68	70	141		
<b>Indikator Kemandirian</b>										
17.	Karyawan yang bersangkutan mampu bekerja secara mandiri dan tetap menghasilkan kinerja maksimal	F	0	0	0	20	12	32	4,37	Tinggi
		Skor	0	0	0	80	60	140		
18.	Karyawan yang bersangkutan dapat memecahkan masalah pekerjaan yang dimiliki tanpa bantuan orang lain	F	0	0	2	16	14	32	4,37	Tinggi
		Skor	0	0	6	64	70	140		
19.	Saat diberi tugas baru, karyawan yang bersangkutan menyanggupi untuk melakukannya dan mempelajari hal baru secara mandiri	F	0	0	1	18	13	32	4,37	Tinggi
		Skor	0	0	3	72	65	140		
20.	Karyawan yang bersangkutan memiliki kemampuan secara mandiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya	F	0	0	1	13	18	32	4,53	Tinggi
		Skor	0	0	3	52	90	145		

<b>Indikator Komitmen Kerja</b>										
21.	Karyawan yang bersangkutan tampak bangga menjadi bagian dari perusahaan	F	0	0	1	16	15	32	4,43	Tinggi
		Skor	0	0	3	64	75	142		
22.	Karyawan yang bersangkutan tampak memiliki keinginan yang kuat untuk selalu bekerja di perusahaan ini	F	0	0	0	13	19	32	4,59	Tinggi
		Skor	0	0	0	52	95	147		
23.	Karyawan yang bersangkutan secara professional dapat mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi	F	0	0	0	15	17	32	4,53	Tinggi
		Skor	0	0	0	60	85	145		
24.	Saat diberi tanggungjawab tugas dari perusahaan, karyawan yang bersangkutan berkomitmen menjalankannya dan menghasilkan kinerja maksimal	F	0	0	0	13	19	32	4,59	Tinggi
		Skor	0	0	0	52	95	147		
<b>TOTAL</b>									<b>4,38</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori tinggi secara keseluruhan. Hal ini dapat diketahui dari beberapa aspek, antara lain aspek dalam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Pada indikator kuantitas, yang termasuk dalam kategori karyawan yang dapat bekerja diberbagai bidang terlihat mayoritas responden mampu bekerja diberbagai bidang perusahaan. Pada indikator lainnya, seluruh responden mampu menyelesaikan target pekerjaan diatas target yang diberikan perusahaan. Namun, terdapat salah satu indikator yang berada dalam kategori tinggi yaitu karyawan yang mampu bekerja secara cekatan terdiri dari seluruh responden yang dapat diketahui dari hasil kinerja yang diberikan bagi perusahaan. Pada aspek ini, karyawan lebih cenderung memiliki nilai rata-rata tertinggi jika dibandingkan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun memiliki tingkat kuantitas kinerja yang tinggi.



<b>Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko</b>										
1.	Dalam bekerja, saya diberi kesempatan untuk berinovasi	F	0	0	1	27	4	32	4,09	Kuat
		Skor	0	0	3	108	20	131		
4.	Dalam bekerja saya dituntut untuk selalu melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dari pekerjaan saya	F	0	0	3	28	1	32	3,93	Kuat
		Skor	0	0	9	112	5	126		
<b>Indikator Perhatian Secara Detail</b>										
5.	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan secara teliti	F	0	0	2	27	3	32	4,031	Kuat
		Skor	0	0	6	108	15	129		
6.	Setiap melakukan pekerjaan, saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut	F	0	0	1	27	4	32	4,09	Kuat
		Skor	0	0	3	108	20	131		
7.	Perusahaan memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan	F	0	0	1	27	4	32	4,09	Kuat
		Skor	0	0	3	108	20	131		
8.	Setiap permasalahan /segala hal yang terjadi dalam perusahaan diperhatikan secara detail	F	0	0	3	24	5	32	4,06	Kuat
		Skor	0	0	9	96	25	130		
<b>Indikator Orientasi Hasil</b>										
9.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang optimal	F	0	0	4	24	4	32	4	Kuat
		Skor	0	0	12	96	20	128		
10.	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	F	0	0	2	27	3	32	4,03	Kuat
		Skor	0	0	6	108	15	129		
11.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	F	0	0	4	27	1	32	3,90	Kuat
		Skor	0	0	12	108	5	125		

12.	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	F	0	0	4	24	2	32	3,68	Kuat
		Skor	0	0	12	96	10	118		
<b>Indikator Orientasi Individu</b>										
13.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	F	0	0	3	21	8	32	4,15	Kuat
		Skor	0	0	9	84	40	138		
14.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan	F	0	0	3	26	3	32	4	Kuat
		Skor	0	0	9	104	15	128		
15.	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	F	0	0	1	5	26	32	4,78	Kuat
		Skor	0	0	3	20	130	153		
16.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	F	0	0	3	25	4	32	4,03	Kuat
		Skor	0	0	9	100	20	141		
<b>Indikator Orientasi terhadap Tim</b>										
17.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	F	0	0	4	17	11	32	4,21	Kuat
		Skor	0	0	12	68	55	135		
18.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	F	0	0	4	16	12	32	4,25	Kuat
		Skor	0	0	12	64	60	136		
19.	Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal	F	0	0	2	22	8	32	4,18	Kuat
		Skor	0	0	6	88	40	134		
		F	0	0	4	18	10	32	4,18	

20.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	Skor	0	0	12	72	50	134		Kuat
<b>Indikator Agresivitas</b>										
21.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	F	0	0	5	23	4	32	3,96	Kuat
		Skor	0	0	15	92	20	127		
22.	Saya selalu berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tanpa ada pengawasan	F	0	0	2	22	8	32	4,18	Kuat
		Skor	0	0	6	88	40	134		
23.	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan salah	F	0	0	3	19	10	32	4,21	Kuat
		Skor	0	0	9	76	50	135		
24.	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki peraturan yang harus ditaati serta penjelasan nilai-nilai maupun makna dari peraturan tersebut.	F	0	0	4	21	7	32	4,09	Kuat
		Skor	0	0	12	84	35	131		
<b>Indikator Stabilitas</b>										
25.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	F	0	0	5	18	9	32	3,5	Kuat
		Skor	0	0	15	72	25	112		
26.	Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	F	0	0	5	25	2	32	3,90	Kuat
		Skor	0	0	15	100	10	125		
27.	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang	F	0	0	2	26	4	32	4,06	Kuat
		Skor	0	0	6	104	20	130		



	baik untuk membangun karir									
28.	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga ingkungan kerja yang baik	F	0	0	0	28	4	32	4,12	Kuat
		Skor	0	0	0	112	20	132		
	<b>TOTAL</b>								<b>4,03</b>	<b>Kuat</b>

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Dari tabel hasil tanggapan responden mengenai budaya organisasi, dapat terlihat bahwa karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun memiliki skor keseluruhan yaitu 4,03 hal itu yang menunjukkan tingkat budaya organisasi yang kuat. Pengukuran ini didasarkan pada tujuh indikator budaya organisasi yaitu indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian secara detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas serta stabilitas yang memiliki beberapa item pernyataan. Indikator yang pertama yaitu inovasi dan pengambilan resiko dengan kedua pernyataan menghasilkan kategori kuat. Mayoritas responden perusahaan memberi kesempatan untuk berinovasi dalam bekerja. Selain itu, adanya tuntutan yang diberikan perusahaan untuk selalu melakukan inovasi menghasilkan sikap yang berani mengambil resiko dalam bekerja. Dari pernyataan tersebut menandakan bahwa kuatnya budaya organisasi yang ditumbuhkan perusahaan bagi karyawan.

Pada indikator kedua yaitu perhatian secara detail, seluruh item pernyataan memiliki kategori kuat, di antaranya yaitu melakukan pekerjaan yang diberikan secara teliti, memperhatikan secara detail permasalahan yang ada serta adanya motivasi yang diberikan perusahaan untuk bekerja secara teliti. Mayoritas responden telah melakukan pekerjaan secara teliti. Selain itu, responden perusahaan juga memberikan motivasi untuk bekerja secara detail dan teliti. Perusahaan memberikan motivasi dengan berbagai budaya organisasi yang dimiliki, salah satunya adalah *PIT STOP*. Kegiatan tersebut adalah suatu kegiatan yang diberikan perusahaan guna meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja berupa kegiatan yang membuat karyawan merasa "*fresh*" seperti diadakannya *games* hingga acara *weekly meeting*.

Pada indikator ketiga yaitu orientasi hasil, salah satu indikator untuk mengukur tingkat budaya organisasi. Mayoritas responden menyetujui untuk berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna menghasilkan kinerja maksimal bagi perusahaan dengan nilai rata-rata tertinggi jika dibandingkan item lainnya. Setiap item pernyataan untuk indikator orientasi hasil

ini tergolong dalam kategori kuat. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan telah memahami untuk bekerja dengan orientasi hasil yang diberikan bagi perusahaan, dapat senantiasa bekerja secara optimal serta berorientasi pada hasil namun tetap memperhatikan proses yang dilakukan sesuai SOP yang dimiliki perusahaan.

Pada indikator keempat yaitu orientasi individu, semua hasil per item dalam pernyataan indikator ini termasuk dalam kategori kuat. Mayoritas responden berpendapat bahwa adanya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara mandiri. Dapat terlihat mayoritas karyawan merasa perusahaan melakukan tuntutan untuk bekerja secara mandiri, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui kualitas kinerja dari setiap karyawan yang dimiliki. Selain itu, mayoritas responden juga telah melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun memiliki tingkat orientasi individu tinggi.

Pada indikator kelima yaitu orientasi terhadap tim, terdapat empat pernyataan dan keempat pernyataan itu termasuk dalam kategori kuat. Sebagian besar responden menyetujui untuk menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain guna menghasilkan kinerja maksimal. Selain itu, dalam bekerja karyawan melakukan koordinasi dengan rekan kerja serta pimpinan menghasilkan rata – rata yang termasuk dalam kategori kuat. Hal itu menghasilkan karyawan yang memiliki sikap handal dalam bekerja serta kompak dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator keenam yaitu indikator agresivitas, semua item pernyataan dalam indikator termasuk dalam kategori kuat. Diantaranya mengenai ketepatan waktu datang, kedisiplinan, mematuhi aturan serta pemahaman akan batasan dalam berperilaku. Sebagian besar responden perusahaan memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pendoman pelaksanaan pekerjaan bagi setiap karyawan. Hal itu membuat karyawan akan selalu mematuhi peraturan yang dimiliki perusahaan walaupun tanpa adanya pengawasan, seluruh responden yang menyetujui pernyataan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun memiliki tingkat agresivitas yang kuat.

Pada indikator yang terakhir yaitu indikator stabilitas, semua item pernyataan dalam indikator termasuk dalam kategori kuat. Diantaranya mengenai rasa nyaman dalam bekerja, jenjang karir karyawan serta lingkungan kerja yang sehat. Sebagian besar responden yang merasa nyaman untuk bekerja di lingkungan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun. Hal itu dapat dikarenakan perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan (jenjang karir). Karyawan yang merasa nyaman untuk bekerja di lingkungan perusahaan, akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk

membangun karir. Sebagian besar responden yang menyetujui pernyataan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Mdaui memiliki tingkat stabilitas yang kuat.

### 4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Pada variable motivasi kerja terdapat dua puluh (20) item yang dijawab oleh responden. Berikut adalah tanggapan responden terhadap variable kinerja karyawan :

Tabel 4.3. 3 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan		STS	TS	RR	S	SS	Total	$\bar{X}$	Kategori
			1	2	3	4	5			
<b>Indikator Kebutuhan Fisiologis</b>										
1.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung segala aktivitas kegiatan tugas	F	0	0	2	25	5	32	4,09	Tinggi
		Skor	0	0	6	100	25	131		
2.	Sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan bersifat layal untuk digunakan setiap harinya	F	0	0	4	18	10	32	4,28	Tinggi
		Skor	0	0	12	72	50	137		
3.	Gaji yang saya terima setiap bulannya dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga	F	0	0	0	20	12	32	4,37	Tinggi
		Skor	0	0	0	80	60	140		
4.	Saya merasa cukup akan jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan	F	0	0	0	21	11	32	4,34	Tinggi
		Skor	0	0	0	84	55	139		
<b>Indikator Kebutuhan Rasa Aman</b>										
5.	Saya merasa aman di semua lingkungan kerja perusahaan	F	0	0	2	20	10	32	4,25	Tinggi
		Skor	0	0	6	80	50	136		
6.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan di setiap lingkup kerja perusahaan	F	0	0	2	20	10	32	4,25	Tinggi
		Skor	0	0	6	80	50	136		
7.	Perusahaan bersifat transparant (terbuka) untuk memberikan sanksi bagi karyawan	F	0	0	0	25	7	32	4,21	Tinggi
		Skor	0	0	0	100	35	135		

	yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas									
8.	Saya mendapat jaminan hari tua, asuransi kesehatan hingga asuransi keselamatan dari perusahaan	F	0	0	1	16	15	32	4,43	Tinggi
		Skor	0	0	3	64	75	142		
<b>Indikator Kebutuhan Sosial</b>										
9.	Saya dapat membaur di setiap lingkungan kerja perusahaan	F	0	0	0	19	13	32	4,40	Tinggi
		Skor	0	0	0	76	65	141		
10.	Saya mempunyai rekan kerja yang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan	F	0	0	1	15	16	32	4,03	Tinggi
		Skor	0	0	3	45	80	129		
11.	Saya memiliki rekan kerja yang saling membantu bila terjadi kendala/ masalah dalam melaksanakan tugas	F	0	0	0	15	17	32	4,53	Tinggi
		Skor	0	0	0	60	85	145		
12.	Saya merasa perusahaan tidak membeda-bedakan saya dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	F	0	0	1	14	17	32	4,5	Tinggi
		Skor	0	0	3	56	85	144		
<b>Indikator Kebutuhan Penghargaan Diri</b>										
13.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	F	0	0	0	21	11	32	4,34	Tinggi
		Skor	0	0	0	84	55	139		
14.	Perusahaan memberikan bonus pada saya maupun karyawan lain atas hasil kerja yang memuaskan	F	0	0	1	14	17	32	4,5	Tinggi
		Skor	0	0	3	56	85	144		
15.	Pendapat yang saya ajukan didengar secara baik oleh perusahaan	F	0	0	1	16	15	32	4,43	Tinggi
		Skor	0	0	3	64	75	142		
16.	Dalam mendengar pendapat para karyawan, perusahaan melakukan secara adil dan terbuka	F	0	0	1	14	16	32	4,34	Tinggi
		Skor	0	0	3	56	80	139		
<b>Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>										
		F	0	0	0	16	16	32	4,5	

17.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan dalam bekerja	Skor	0	0	0	64	80	144		Tinggi
18.	Perusahaan memfasilitasi karyawan yang akan mengembangkan keterampilan serta kemampuan bekerja yang dimiliki	F	0	0	0	17	15	32	4,37	Tinggi
		Skor	0	0	0	68	75	140		
19.	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih semangat dalam bekerja.	F	0	0	0	14	18	32	3,93	Tinggi
		Skor	0	0	0	56	72	126		
20.	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya berpikir secara visioner (maju)	F	0	0	0	15	17	32	4,53	Tinggi
		Skor	0	0	0	60	85	145		
<b>TOTAL</b>									<b>4,39</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Dari tabel hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja, dapat terlihat bahwa karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun memiliki skor keseluruhan yaitu 4,39 hal itu yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Pengukuran ini didasarkan pada lima indikator motivasi kerja yaitu indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri serta kebutuhan aktualisasi diri. Indikator yang pertama yaitu kebutuhan fisiologis dengan keempat pernyataan menghasilkan kategori tinggi. Sebagian besar responden perusahaan telah memberikan waktu istirahat yang cukup dalam bekerja. Selain itu, gaji yang diberikan oleh perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Adanya sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan dapat menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja, pernyataan ini disetujui oleh mayoritas responden. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun telah memenuhi kebutuhan fisiologis para karyawan yang berupa gaji, jam istirahat hingga sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan sehingga indikator kebutuhan fisiologis termasuk dalam kategori tinggi.



Pada indikator yang kedua yaitu indikator kebutuhan rasa aman, semua item pernyataan dalam indikator termasuk dalam kategori tinggi. Diantaranya mengenai rasa aman di lingkungan perusahaan, sifat keterbukaan perusahaan perihal sanksi bagi kesalahan karyawan serta hak yang diterima para karyawan. Sebagian besar responden yang merasa aman untuk bekerja di setiap bagian Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun. Hal itu dapat disebabkan karena perusahaan bersifat *transparent* (terbuka) dalam memberikan sanksi jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat membangun rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan seluruh karyawan menyetujui pernyataan tersebut. Selain itu, karyawan juga mendapat hak yang sama setiap bulannya, seperti jaminan kesehatan hingga hari tua. Maka dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Umum BULOG Cabang Madiun dapat memenuhi kebutuhan rasa aman yang dimiliki para karyawan guna meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan.

Pada indikator yang ketiga yaitu indikator kebutuhan sosial, semua item pernyataan dalam indikator termasuk dalam kategori tinggi. Diantaranya mengenai kekompakkan dalam bekerja, saling membantu antar karyawan serta kesamarataan karyawan dipandangan perusahaan. Seluruh karyawan menyetujui pernyataan mengenai mudahnya membaur di lingkungan perusahaan, rekan kerja yang dimiliki saat ini adalah rekan kerja yang kompak. Rekan kerja yang saling membantu satu sama lainnya dalam bekerja dan jika adanya kendala agar dapat memberikan hasil kerja maksimal bagi perusahaan. Mayoritas responden merasa bahwa perusahaan menyamaratakan pekerjaan yang diberikan bagi tiap individu. Dengan pemenuhan kebutuhan sosial yang dilakukan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Umum BULOG Cabang Madiun memiliki tingkat kebutuhan sosial yang tinggi.

Pada indikator yang keempat yaitu indikator kebutuhan penghargaan diri, semua item pernyataan dalam indikator termasuk dalam kategori tinggi. Diantaranya mengenai pendapat yang didengar perusahaan, sikap adil dan terbuka serta pemberian pujian bagi para karyawan. Seluruh responden merasa dihargai saat perusahaan memberikan pujian serta bonus bagi karyawan atas kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Lalu mayoritas responden yang memiliki pendapat dan didengarkan oleh perusahaan. Saat mendengar pendapat para karyawan, perusahaan melakukan secara adil dan terbuka. Pernyataan tersebut disetujui oleh Sebagian besar responden, hal tersebut membuat para karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan hasil kinerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Umum BULOG



Cabang Madiun dapat memenuhi kebutuhan penghargaan diri yang dimiliki para karyawan guna meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan.

Indikator yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri, semua item pernyataan dalam indikator termasuk dalam kategori tinggi. Diantaranya mengenai kesempatan pengembangan keterampilan, fasilitas yang diberikan perusahaan guna pengembangan keterampilan serta perusahaan, motivasi yang diberikan pimpinan serta saran dan kritik. Seluruh responden merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi para karyawan yang ingin mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Selain itu, perusahaan juga memfasilitasi bagi para karyawan yang ingin mengembangkan keterampilan diri tersebut. Motivasi yang diberikan perusahaan memiliki dampak yang signifikan bagi para karyawan untuk semangat dalam bekerja, keseluruhan responden menyetujui pernyataan tersebut. Kritik dan saran yang diberikan perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki pandangan visioner (maju). Maka dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Umum BULOG Cabang Madiun dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki para karyawan guna meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda maka diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagai berikut :

Tabel 4.4. 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.343	16.767		2.167	.039
	X1	.315	.145	.361	2.168	.038
	X2	.378	.181	.348	2.090	.045

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Maka, hasil persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 36.343 + 0,315 X_1 + 0,378 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi linier berganda menjelaskan bahwa variable budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila tingkat budaya organisasi naik maka kinerja karyawan juga naik, hal yang sama dengan motivasi kerja apabila adanya kenaikan maka kinerja karyawan akan naik pula. Hal ini juga berlaku jika dalam keadaan budaya organisasi dan motivasi kerja turun maka kinerja karyawan akan menurun.

#### 4.4.2 Hasil Uji t

Tabel 4.4. 2 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.343	16.767		2.167	.039
X1	.315	.145	.361	2.168	.038
X2	.378	.181	.348	2.090	.045

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Uji t digunakan untuk mengukur adanya signifikansi pengaruh dari suatu variable independent yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial. Uji-t dilakukam dengan cara melihat signifikansi  $< 0,05$  dapat diartikan bahwa variable independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen.

Pada penelitian ini diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,699. Berdasarkan tabel diatas, variable budaya organisasi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,168 yang memiliki arti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta hasil signifikansi memperoleh nilai  $0,038 < 0,05$  artinya  $H_0$ 1 diterima. Hal itu berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun secara parsial.

Pada variable motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,090 yang mana hasilnya lebih besar ( $>$ ) jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang bernilai 1,699. Perolehan nilai signifikansi 0,045 yang berarti lebih kecil ( $<$ ) jika dibandingkan 0,05 dan memperoleh hasil bahwa  $h_{a2}$  diterima. Hal itu memiliki arti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun secara parsial.

#### 4.4.3 Hasil Uji F

Tabel 4.4. 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.514	2	292.757	8.822	.001 <sup>b</sup>
	Residual	962.361	29	33.185		
	Total	1547.875	31			

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $8,822 > F_{tabel}$  sebesar 3,32, sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa  $H_3$  diterima dan terdapat adanya pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, budaya organisasi pada karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun termasuk dalam kategori kuat. Hal itu memiliki arti bahwa karyawan memahami akan kepemilikan budaya organisasi yang tumbuh di dalam perusahaan. Lalu pada analisis dekriptif kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi yang artinya dengan adanya budaya organisasi yang tumbuh dalam perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Secara logika, karyawan yang memiliki tingkat budaya organisasi yang kuat maka akan melakukan secara terus menerus, hal itu karena budaya organisasi akan terus melekat dalam diri setiap karyawan. Terdapat berbagai budaya organisasi yang tumbuh dalam perusahaan, diantaranya adalah DONITA (Doa Pagi Untuk Kita) budaya organisasi ini bertujuan untuk memegang teguh kepercayaan yang kita miliki, MONSTERIA (Monday Storming Ceria) budaya organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kepedulian antara sesama dan Safety Belt yaitu budaya organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan

pemahaman akan peraturan yang dimiliki oleh perusahaan agar para karyawan selalu mematuhi.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, didapati hasil bahwa hipotesis pertama diterima maka dapat diartikan bahwa variabel independen pertama yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Rofaida & Suryana, 2017). Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan arah pengaruh positif. Hal yang sama dibuktikan oleh penelitian (Riszaeni & Suhaji, 2018) di mana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh positif sehingga apabila budaya organisasi naik maka kinerja karyawan akan naik pula, dan juga sebaliknya apabila budaya organisasi turun maka kinerja karyawan akan turun.

Hipotesis kedua diterima karena dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Leman et al., 2022) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santosa & Sugiyono, 2017), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan berlaku sebaliknya. Jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan akan rendah pula.

Motivasi Kerja pada karyawan Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Madiun berada dalam kategorisasi tinggi. Hal ini dikarenakan adanya rasa aman dan nyaman para karyawan saat bekerja di lingkungan perusahaan, sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan, saran dan kritik yang diberikan perusahaan yang menghasilkan pandangan visioner bagi karyawan serta fasilitas perusahaan yang mendukung proses pengembangan keterampilan karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan, karyawan mengemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi didapati dari berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan analisis deskriptif, kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun berada pada kategori tinggi. Ini memiliki arti bahwa para karyawan telah menghasilkan kinerja secara maksimal, seperti menjalankan budaya organisasi yang tumbuh di perusahaan, mematuhi peraturan yang dimiliki perusahaan serta menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai alat untuk memotivasi para karyawan perusahaan guna menghasilkan kinerja maksimal. Pada pengujian hipotesis ketiga, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini didukung dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Putra & Rustono, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

