

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. MAMRE NUGRAHA
PERSADA KOTA PEKANBARU**

*(The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment
and Work Motivation On Employee Performance At CV. Mamre Nugraha
Persada Pekanbaru City)*

SKRIPSI

Oleh
AYU YULIANTI HARIANJA
2061201122

JURUSAN : MANAJEMEN



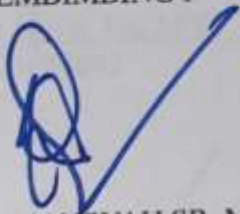
**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AYU YULIANTI HARIANJA
NIM : 2061201122
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. MAMRE NUGRAHA PERSADA KOTA
PEKANBARU

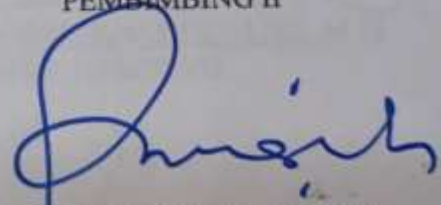
DISETUJUI

PEMBIMBING I



Drs. NURMANSYAH.SR, MM
NIDN: 0009095906

PEMBIMBING II



SAFRUL RAJAB, SE, MM
NIDN: 1002076101

DEKAN



DEKANO NASIS, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



AZNURIYANDI, SE, M.SI
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

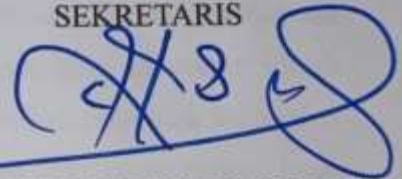
NAMA : AYU YULIANTI HARIANJA
NIM : 2061201122
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. MAMRE NUGRAHA PERSADA KOTA
PEKANBARU

KETUA JURUSAN



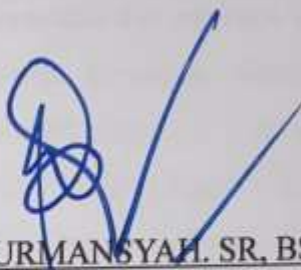
AZNURIYANDI, SE, M.SI
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

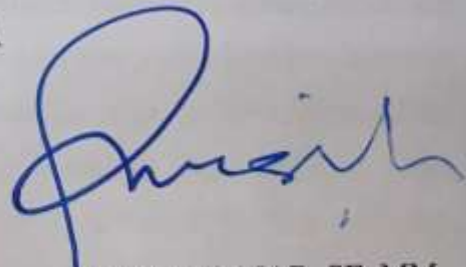


Dr. IDEL WALDELMI, SE, M.SI
NIDN: 1008078602

ANGGOTA



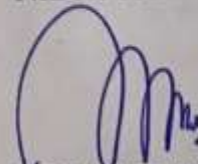
Drs. Ec. NURMANSYAH, SR, BSc, MM
NIDN: 0009095906



SAFRUL RAJAB, SE, MM
NIDN: 1021088602



PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN: 1025128504



MURNAWATI, SE, MM
NIDN: 1021036101

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MAMRE NUGRAHA PERSADA KOTA PEKANBARU

AYU YULIANTILHARIANJA

206120112

Sumber daya manusia merupakan sektor utama dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang mempelajari peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, untuk mengendalikan sumber daya manusia sehingga tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk melihat budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja karyawan pada CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru yang berjumlah 44 orang, teknik yang digunakan adalah metode sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisa kuantitatif. Metode analisa yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan atau bersama-sama secara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square 0,453 yang artinya 45,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan selisihnya Selanjutnya selisihnya 54,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan

Kinerja Karyawan

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 19 Juni 2024



Membuat Pernyataan,

Ayu Yulianti Harianja

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugrah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning. Adapun judul dari skripsi ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena didalamnya masih terdapat kekurangan-kekurangan. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis baik dalam segi kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar dalam penyusunan karya tulis selanjutnya dapat menjadi lebih baik.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Aznuriyandi, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Lancang Kuning.

3. Bapak Drs. Ec. Nurmansyah SR, BSc, MM, selaku Dosen Pembimbing I terimakasih atas arahan dan bimbingan yang diberikan.
4. Bapak Safrul Rajab, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II terimakasih atas arahan dan bimbingan yang diberikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen, Staff Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
6. Kepada bapak Aturen Sembiring dan karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru yang telah memberikan izin serta informasi yang berhubungan dengan penelitian.
7. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua yang saya sayangi, cintai dan saya banggakan Bapak Rudi Harianto Harianja dan Ibu Dormin Sitohang yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dorongan, semangat, serta motivasi kepada penulis dalam berbagai hal baik terutama dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih karna selalu menjadi motivasi dan selalu sabar menghadapi saya. Tuhan Yesus Memberkati bapak mamak.
8. Kepada Abang & Adik terkasih, Adi Saputra Harianja, Stifan Immanuel, Queensa Harianja yang selalu mendukung dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan, khususnya Jeli Meliza Elvrida Sianipar terimakasih atas bantuan dan support yang sangat luar biasa dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa selaku manusia biasa tidak akan luput dari kesalahan ataupun kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan partisipasi

pembaca ikut memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, 19 Juni 2024

Penulis,

Ayu Yulianti Harianja

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERNYATAAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... vi

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Penelitian..... 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 9

1.3.1 Tujuan Penelitian 9

1.3.2 Manfaat Penelitian..... 10

1.4 Sistematika Penulisan..... 10

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....13

2.1. Telaah Pustaka 13

2.1.1 Manajemen 13

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 15

2.1.3 Budaya Organisasi 20

2.1.4 Komitmen Organisasi 29

2.1.5 Motivasi Kerja 35

2.1.6 Kinerja 42

2.1.7 Penelitian Terdahulu 49

2.2 Kerangka Pemikiran 56

2.2.1 Kinerja Karyawan..... 56

2.2.2 Budaya Organisasi 57

2.2.3 Komitmen Organisasional 59

2.2.4 Motivasi Kerja 60

2.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja 61

2.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja..... 62

2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja..... 63

2.2.8 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan..... 64

2.3 Hipotesis 65

BAB III METODE PENELITIAN 63

3.1. Objek Penelitian 63

3.2. Populasi dan Sampel..... 63

3.2.1 Populasi..... 63

3.2.2 Sampel 63

3.3 Teknik Pengambilan Sampel 64

3.4 Jenis dan Sumber Data	64
3.4.1 Jenis Data	64
3.4.2 Sumber Data	64
3.5 Teknik Pengumpulan Data	65
3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel	65
3.7 Analisis Data	67
3.7.1 Uji Validitas	68
3.7.2 Uji Reliabilitas	69
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	69
3.7.3.1 Uji Normalitas	69
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas	69
3.7.3.3 Uji Autokorelasi	70
3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas	71
3.7.4 Uji Hipotesis	71
3.7.4.1 Uji t (secara parsial)	71
3.7.4.2 Uji F (secara simultan)	72
3.7.4.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	72
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	73
4.1 Sejarah CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru	73
4.2 Visi dan Misi CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru	73
4.3 Struktur Organisasi CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru	73
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
5.1. Hasil Penelitian	76
5.1.1. Identifikasi Responden	76
5.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
5.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	77
5.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	77
5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	78
5.1.2.1 Hasil Analisis Variabel Budaya Organisasi (X1)	79
5.1.2.2 Hasil Analisis Variabel Komitmen Organisasi (X2)	80
5.1.2.3 Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja (X3)	81
5.1.2.4 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
5.1.3 Uji Instrumen	82
5.1.3.1 Uji Validitas	82

5.1.3.2 Uji Reabilitas.....	84
5.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	85
5.1.4.1 Uji Normalitas	85
5.1.4.2 Uji Multikolinearitas	86
5.1.4.3 Uji Autokorelasi	87
5.1.4.4 Uji Heteroskedasitas.....	88
5.1.4.5 Uji Regresi Linear Berganda	89
5.1.5 Uji Hipotesis	90
5.1.5.1 Uji T	90
5.1.5.2 Uji F	92
5.1.5.3 Uji Determinasi	93
5.2 PEMBAHASAN	93
5.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	93
5.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	94
5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	95
5.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	95
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Proyek yang diselesaikan CV. Mamre Nugraha Persada	3
Tabel 1.2 Jumlah insentif karyawan pada CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru.....	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel.....	66
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	78
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	80
Tabel 5.4 Indikator Inovatif.....	82
Tabel 5.5 Indikator Penilaian.....	83
Tabel 5.6 Indikator Orientasi Hasil	81
Tabel 5.7 Indikator Orientasi Individu	85
Tabel 5.8 Indikator Orientasi Tim	86
Tabel 5.9 Indikator Agresifitas	87
Tabel 5.10 Indikator Stabilitas.....	88
Tabel 5.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Budaya Organisasi	89
Tabel 5.12 Indikator Kelekatan Yang Kuat.....	90
Tabel 5.13 Indikator Sulit Meninggalkan Organisasi	92
Tabel 5.14 Indikator Loyalitas.....	93
Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi.....	94
Tabel 5.16 Indikator Gaji.....	95
Tabel 5.17 Indikator Keamanan	96
Tabel 5.18 Indikator Bersosial.....	97
Tabel 5.19 Indikator Pengabdian Bekerja	98
Tabel 5.20 Indikator Keterampilan dan Kemampuan.....	99
Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja.....	100
Tabel 5.22 Indikator Cermat.....	101

Tabel 5.23 Indikator Kuantitas Kerja	102
Tabel 5.24 Indikator Mengerjakan	103
Tabel 5.25 Indikator Bekerja Sama	104
Tabel 5.26 Indikator Kesiediaan Dalam Bekerja	105
Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan	106
Tabel 5.28 Hasil Uji Validitas.....	107
Tabel 5.29 Hasil Uji Reliabilitas.....	108
Tabel 5.30 Hasil Uji Normalitas	109
Tabel 5.31 Hasil Uji Multikolinearitas	110
Tabel 5.32 Hasil Uji Autokorelasi.....	111
Tabel 5.33 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	112
Tabel 5.34 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	113
Tabel 5.35 Hasil Uji t.....	114
Tabel 5.36 Hasil Uji F.....	115
Tabel 5.37 Hasil Uji Determinasi	116

Daftar Gambar

4.1 Struktur Organisasi CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru.....	21
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	79
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan zaman sekarang ini meningkatnya pertumbuhan dalam bidang pembangunan menjadi sektor perekonomian di Indonesia terutama di Riau. Setiap perusahaan yang berdiri tak sedikit memerlukan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan sektor utama dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang mempelajari peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, untuk mengendalikan sumber daya manusia sehingga tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi secara maksimal.

Tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan melakukan peningkatan kinerja secara baik. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai keterampilan, berpengalaman dalam bekerja serta memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu berkontribusi besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan banyak hal yang bisa untuk meningkatkan kinerja maka perusahaan dapat memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja seperti pemberian motivasi kepada karyawan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Untuk merealisasikan tujuan tersebut perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fachreza et. al (2018) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya motivasi, budaya dan komitmen organisasi kerja bagi setiap karyawan.

Hal lain yang meningkatkan visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen dalam sebuah organisasi, karena komitmen organisasi berperan penting untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan menjadi dorongan atau penggerak bagi karyawan untuk bekerja dengan inisiatif serta menganggap tujuan perusahaan sebagai kepentingan bersama. Sehingga dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru adalah perusahaan perencanaan kontruksi yang beralamat di Jl. Fajar No.24, Kelurahan Labuh Baru Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Perusahaan ini berpengalaman mengerjakan proyek nasional.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang meningkat diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masih kurangnya budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada para karyawan, sehingga

menurunnya semangat kerja yang dirasakan masing-masing karyawan CV.

Mamre Nugraha Persada Pekanbaru.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Proyek yang diselesaikan CV. Mamre Nugraha Persada
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Terlambat	Persentase (%)
2019	35	180	158	22	87,77%
2020	38	185	105	80	56,76%
2021	38	185	118	67	63,78%
2022	40	190	143	47	75,26%
2023	44	200	138	62	69,00%

Sumber : CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa persentase pekerjaan proyek antara target perusahaan dari realisasi penyelesaian selalu mengalami selisih setiap tahunnya. Karyawan pada perusahaan ini masih kurang dalam mempertahankan semangatnya, sehingga masih terlambat dalam penyelesaian pekerjaan. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas terjadi karena hujan, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan kondisi tanah yang basah sulit untuk mengerjakan proyek. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka bisa dilakukan dengan pemberian motivasi untuk mempertahankan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam upaya mempertahankan semangat karyawan perusahaan ini agar termotivasi untuk bekerja dengan optimal perusahaan memberi insentif. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini dalam pemberian insentif yaitu

tidak adanya uang lembur yang diberikan kepada karyawan. Berikut jumlah insentif yang diberikan kepada para karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.2
Jumlah insentif karyawan pada CV. Mamre Nugraha Persada
Pekanbaru pada tahun 2019-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Bonus Yang Dibayar (Rupiah)	Rata-rata Bonus (Rupiah)
1.	2019	35	28.000.000	800.000
2.	2020	38	19.000.000	500.000
3.	2021	38	19.000.000	500.000
4.	2022	40	28.000.000	700.000
5.	2023	44	44.000.000	1.000.000

Sumber : CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	THR Yang Dibayar (Rupiah)	Rata-rata THR
1.	2019	35	21.000.000	600.000
2.	2020	38	22.800.000	600.000
3.	2021	38	22.800.000	600.000
4.	2022	40	28.000.000	700.000
5.	2023	44	35.200.000	800.000

Sumber : CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat kurangnya minat karyawan untuk mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja. Dikarenakan tidak adanya uang lembur yang diterima oleh karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Mengingat bagaimana besarnya peranan karyawan CV. Mamre Nugraha Persada, maka komitmen karyawan merupakan hal penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan pada CV. Mamre Nugraha Persada

Pekanbaru masih kurang dalam mempertahankan komitmennya, sehingga kinerja karyawan menjadi menurun akibat karyawan tersebut tidak komitmen.

Masih terlihat beberapa karyawan yang tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan dan juga karyawan sering izin sehingga mengakibatkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu. Berikut merupakan absensi karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru
dari Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Total Hari	Jumlah absensi/tahun
2019	35	271	9.485	215
2020	38	276	10.488	291
2021	38	274	10.412	309
2022	40	278	11.120	420
2023	44	280	13.720	504

Sumber : data absensi CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru 2023

Dari absensi karyawan 5 tahun terakhir tersebut diatas, dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi ketidak hadiran. Hal tersebut memperlihatkan suatu permasalahan bahwa karyawan yang tidak hadir menunjukkan bahwa terjadi penurunan komitmen karyawan, rendahnya komitmen karyawan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Tingkat absensi yang tinggi dikarenakan kurangnya tanggungjawab dalam bertindak, sehingga merasa motivasi kerja yang diberikan pimpinan masih kurang Tingkat absensi karyawan harus dikurangi persentasenya dengan cara memberikan motivasi

dan menegakkan budaya organisasi dan komitmen organisasi kepada para karyawan di perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu. Nurmansyah (2023 ; 93). Menurut Mangkunegara (2017; 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016; 7) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan karyawan di dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Schuler dan Werner dalam Nurmansyah (2019; 153) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, dan norma-norma bersama yang membentuk aktivitas-aktivitas bahasa, simbol-simbol, dan acara-acara sosialisasi pegawai dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2017; 5) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah Dimana keadaan seorang karyawan memihak organisasi dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaan yang berbentuk dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen organisasi dapat didefinisikan

sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi. Dengan demikian, komitmen tidak hanya sekedar berkaitan dengan keanggotaan seseorang dalam organisasi, melainkan juga kesediaan untuk berusaha secara optimal untuk kepentingan organisasi dalam upaya memperlancar pencapaian tujuan organisasi serta kuatnya terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, (2016;322) menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Motivasi Kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Inzaghi Syazwan Arzuni dkk (2022 ; 364) ditemukan bahwa variabel budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi sikap terhadap budaya organisasi yang ada di perusahaan, maka semakin baik juga kinerja dari karyawan dalam organisasi. Yulvi Novitasari (2020; 352) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Eugene K. Kokiroba dkk (2021; 297) menyatakan bahwa

budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Donny Arif dkk (2021 ; 195) sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial teruji secara statistik. Tri Bodroastuti dkk (2018; 132) sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Syarah Amalia dkk (2016; 126) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Evi Citrawati (2021 ; 16) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juni Ermawati dkk (2014; 88) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhammad Ras Muis (2018; 24) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saipullah dkk (2021 ; 23) sedangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas serta penelitian terdahulu yang ada, penulis bermaksud meneliti apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MAMRE NUGRAHA PERSADA PEKANBARU**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pokok penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru?
4. Apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut diatas, Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis cantumkan diatas, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pimpinan dalam memberikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja kepada karyawan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk peneliti lainnya sebagai referensi, perbandingan ataupun menambah wawasan pengetahuan dalam melakukan penelitian.
3. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis khususnya tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan proposal ini, pada sistematika penulisan ini, penulis telah menyusun beberapa bab, Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis mengungkapkan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan menguraikan beberapa landasan teori yang akan mendukung dan berkaitan dalam penelitian serta pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian. Bab ini akan memaparkan penelitian terdahulu yang mendorong untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, dan analisis data penelitian.

BAB IV: GAMBARAN UMUM CV. MAMRE NUGRAHA PERSADA KOTA PEKANBARU

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum CV. Mamre Nugraha Persada Kota Pekanbaru, sejarah, struktur organisasi dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan membahas tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang telah dibahas dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang budaya organisasi yang menunjukkan bahwa indikator inovatif dalam pengambilan keputusan memiliki skor tertinggi 4,25, indikator penilaian yang detail memiliki skor tertinggi 4,25, indikator orientasi terhadap hasil memiliki skor tertinggi 4,18, indikator orientasi pada individu memiliki skor tertinggi 4,27, indikator orientasi pada tim memiliki skor tertinggi 4,20, indikator agresifitas memiliki skor tertinggi 4,27, indikator stabilitas memiliki skor tertinggi 4,27. Dan dapat dilihat juga dari hasil uji t dimana t-hitung 3,028 lebih besar dari t-tabel 2,019 dengan signifikan 0,004 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa indikator kemauan pegawai memiliki skor tertinggi 4,23, indikator

kesetiaan pegawai memiliki skor tertinggi 4,27, indikator kebanggaan pegawai memiliki skor tertinggi 4,27. Dan dapat dilihat juga dari hasil uji t dimana t-hitung 2,311 lebih besar dari t-tabel 2,019 dengan signifikan 0,026 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru.

3. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi kerja yang menunjukkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis memiliki skor tertinggi 3,91, indikator kebutuhan rasa aman memiliki skor tertinggi 3,91, indikator kebutuhan untuk merasa memiliki (sosial) memiliki skor tertinggi 3,91, indikator kebutuhan akan penghargaan memiliki skor tertinggi 3,91, indikator kebutuhan untuk mengaktualisasi diri 3,82. Dan dapat dilihat juga dari hasil uji t dimana t-hitung 2,225 lebih besar dari t-tabel 2,019 dengan signifikan 0,032 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Mamre Nugraha Persada Pekanbaru.

6.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya mengevaluasi sistem penghargaan dan kompensasi untuk memastikan bahwa sistem tersebut adil, transparan, dan memotivasi karyawan dengan efektif. Ini termasuk memberikan penghargaan tidak hanya untuk hasil kerja, tetapi juga untuk usaha, kerjasama, dan kontribusi inisiatif. Untuk meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan, perusahaan dapat mengevaluasi kembali budaya organisasinya. Menerapkan budaya yang mendukung inovasi, tanggung jawab, dan pengakuan terhadap prestasi karyawan dapat meningkatkan keterikatan dan produktivitas.

2. Bagi Akademik (MSDM)

Akademisi dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara budaya organisas, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian lebih lanjut dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif atau menguji teori yang ada dalam konteks industri yang berbeda.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan memasukkan variabel baru seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, atau pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan. Melakukan penelitian serupa di berbagai perusahaan yang berbeda dapat memberikan wawasan yang berbeda dapat memberikan wawasan yang

lebih luas tentang bagaimana indikator kinerja dan motivasi kerja bervariasi berdasarkan konteks perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Farida dan Hartono, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Farida Umi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: umpo press.
- Ghozali, Imam, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I, (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Handoko 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu SP, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nurmansyah, 2016. ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manajemen Strategik. Pekanbaru.*** Unilak Press
- Nurmansyah, 2017, ***Manajemen Modern Konsep, Keterampilan, Dan Praktik,*** Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2018, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2019. ***Perilaku Organisasi,*** Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2020. ***Pengantar Manajemen Modern,*** Bandung: Alfabeta.
- Nurmansyah, 2021. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*** Bandung
- Nurmansyah. (2023). ***Metodologi Riset Manajemen Bisnis.*** Pekanbaru: Unilak Press.
- Priansa, 2018, ***Perencanaan dan Pengembangan SDM,*** Penerbit Alfabeta.
- Robbins, P. S dan Judge, Timothy A. 2015. ***Perilaku Organisasi,*** Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, ***Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1,*** Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, ***Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1,*** Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. 2018. ***Prilaku Organisasi.*** Salemba Empat. Jakarta
- Shaleh, 2018, ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Makassar: Penerbit Aksara Timur.

Sinambela, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja**. Jakarta : Bumi Aksara

Sulaksono, 2019, ***Budaya Organisasi dan Kinerja***. Yogyakarta: Deepublish.

Sutrisno, E, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pranada Media Group, Jakarta

Wibowo, 2013, ***Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah***. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo, 2016. ***Manajemen Kinerja***- Edisi Kelima. Depok. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta-14240.

Wibowo. 2017. ***Manajemen Kinerja Edisi 5***. Depok: Rajagrafindo Persada.

Widodo. 2015. ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yusuf & Syarif, 2018, ***Komitmen Organisasi***. Jakarta : Nas Media Pustaka

Referensi Jurnal :

Inzaghi Syazwal, Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1, No. 9, September 2022, ISSN 2810-0581, **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo**.

Donny Arif, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMAHA, Vol. 3, No. 1, 2021, ISSN 2622-6367, ***Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja***