

## PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN CV. INDO JAYA LOGAM

Justin<sup>1</sup>, Kurniati W. Andani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: justin.115190276@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*  
Email: kurniatiwktandani@yahoo.com

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-08-2022, revisi: 07-10-2022, diterima untuk diterbitkan: 07-12-2022

---

### ABSTRAK

Perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek agar perusahaan bisa bersaing dan performanya pun meningkat, salah satu dari aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). CV. Indo Jaya Logam adalah perusahaan penyedia alat perancah terkemuka yang digunakan selama proses pembangunan, perbaikan, maupun dekorasi suatu bangunan baik itu nasional maupun internasional. Untuk itu tentu perusahaan perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil untuk mendukung performa kerja perusahaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan performa kerja karyawan atau SDM adalah dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi performa kerja karyawan seperti Motivasi, dan Budaya Organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap performa kerja karyawan di CV. Indo Jaya Logam di wilayah Tangerang. Peneliti menyebarkan kuesioner terhadap 31 karyawan dengan teknik pemilihan sampel total sampling, dan analisis data akan menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang diolah dengan perangkat lunak SmartPLS Versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan di CV. Indo Jaya Logam di wilayah Tangerang hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi karyawannya dan budaya organisasi di perusahaan untuk meningkatkan performa kerja karyawannya.

**Kata Kunci:** Motivasi, budaya organisasi, performa kerja

### ABSTRACT

*Companies must pay attention to various aspects so that companies can compete and improve their performance, one of the important aspects that must be considered by companies is Human Resources (HR). CV. Indo Jaya Logam is a leading provider of scaffolding tools used during the process of building, repairing or decorating a building, both nationally and internationally. For that of course Companies need to have skilled Human Resources (HR) to support their company's work performance. One way to improve the work performance of employees or HR is to pay attention to factors factors that affect employee performance such as motivation and organizational culture. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and organizational culture on the work performance of employees at CV. Indo Jaya Logam in the Tangerang area. Researchers distributed questionnaires to 31 employees using a total sampling technique, and data analysis used Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) which processed with SmartPLS Version 4 software. The results of this study indicate that motivation and organizational culture have a positive and significant influence on the work performance of employees at CV. Indo Jaya Logam at Tangerang region the results of this study are expected to be useful for companies to pay attention to employee motivation and organizational culture in companies to improve employee performance.*

**Keywords:** Motivation, organizational culture, employee work performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia adalah faktor sekaligus sumber daya penting perusahaan, menurut Susan Eri (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja secara produktif sebagai penggerak organisasi, SDM juga merupakan aset perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia yang kompeten sangat penting bagi semua perusahaan, walaupun perusahaan memiliki teknologi dan modal yang sangat banyak tetapi tidak memiliki SDM yang kompeten untuk mengelolanya maka hasil dari peningkatan perusahaan pun tidak maksimal karena teknologi yang digunakan tidak maksimal dan modal yang dikeluarkan pun akan terbuang secara sia sia, maka dari itu dibutuhkanlah manajemen sumber daya manusia.

Menurut Susan Eri (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dalam manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi, institusi, ataupun perusahaan, maka dari itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor atau elemen penting dalam meningkatkan performa perusahaan karena kegagalan perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) bisa mengakibatkan terhambatnya atau menurunnya kinerja perusahaan, bahkan apabila terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama semakin lama kerugian pun akan meningkat dan bisa mengancam kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Mengelola Sumber Daya Manusia harus lebih berhati hati karena manusia bisa terpegaruhi oleh hal apapun seperti lingkungan sekitar, rekan kerja, diri sendiri seperti kesulitan untuk mempelajari sesuatu, motivasi ataupun budaya organisasi yang ia tempati. Mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) penting untuk meningkatkan performa kerja dan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Santoso & Moeins (2019), faktor yang mempengaruhi performa kerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan karyawan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, disiplin, kepemimpinan, komunikasi dan faktor lainnya. Sehingga dapat disimpulkan performa kerja dapat dipengaruhi berbagai macam hal, baik dari kondisi internal karyawan seperti motivasi dan kondisi eksternal karyawan seperti budaya organisasi.

Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap performa kerja karyawan, dan penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap performa kerja karyawan CV. Indo Jaya Logam di wilayah Tangerang.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diciptakan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi / motivation terhadap performa kerja karyawan di CV. Indo Jaya Logam?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara budaya perusahaan / *organizational culture* terhadap performa kerja karyawan di CV. Indo Jaya Logam?

## **KAJIAN TEORI**

### **Performa Kerja**

Menurut Mubarok (2019), performa kerja adalah hasil dari perilaku seseorang dan selanjutnya pengaruh pada efektivitas organisasi dan menunjukkan kemahirannya dalam penyelesaian tugasnya. Menurut Arnaldo & Andani (2021), performa kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan atau organisasi secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan (2017), indikator performa kerja terdiri dari: (1) Bekerja dengan baik dan seharusnya, (2) waktu dalam penyelesaian tugas / pekerjaan, (3) tanggung jawab dalam bekerja, (4) inisiatif dalam bekerja, (5) kesalahan dalam bekerja.

### **Motivasi**

Menurut Nuryasman & Suryaman (2018), Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut. Menurut Dharma (2018), motivasi / *motivation* adalah seperangkat perilaku yang memberikan dasar bagi seseorang untuk bertindak.

Menurut Santoso & Moeins (2019), indikator motivasi terdiri dari: (1) Insentif di tempat kerja, (2) fasilitas di tempat kerja, (3) komunikasi di tempat kerja, (4) kepemimpinan di tempat kerja, (5) performa kerja karyawan periode sebelumnya.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan (2017), budaya organisasi / *organizational culture* adalah nilai-nilai atau simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama oleh seluruh organisasi dan secara unik dimiliki oleh organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Raharjo *et al.* (2018), budaya organisasi / *organizational culture* adalah nilai yang memberi pekerja perasaan, identitas, kebersamaan, rasa memiliki, bagaimana mereka harus bersikap serta apa yang harus mereka lakukan ketika berada dalam organisasi.

Menurut Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan (2017), indikator dari budaya organisasi adalah: (1) tujuan perusahaan, (2) kemampuan menghadapi masalah, (3) komunikasi dan kerja sama tim, (4) kekonsistenan dalam bekerja, (5) dukungan dari perusahaan.

### **Kaitan antar variabel Motivasi dengan Performa Kerja**

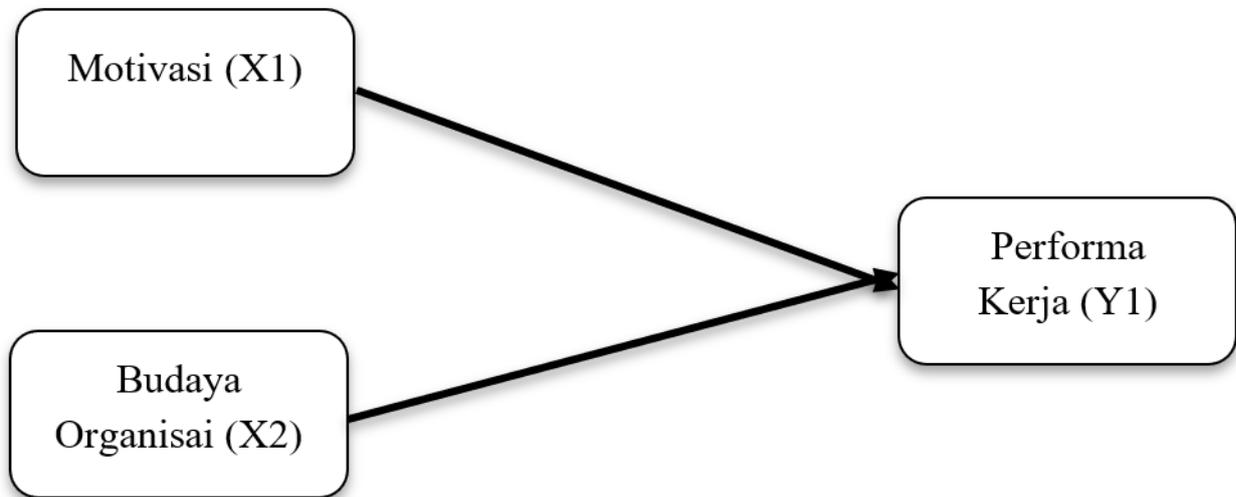
Menurut penelitian Santoso & Moeins (2019), Mubarok (2019), Lin (2021), Arnaldo & Andani (2021), dan Dharma (2018), menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) berpengaruh secara signifikan terhadap performa kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi juga performa karyawan dalam bekerja.

### **Kaitan antar variabel Budaya Organisasi dengan Performa Kerja**

Menurut penelitian Santoso & Moeins (2019), Mubarok (2019), Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan (2017), Raharjo *et al.* (2018), dan Nuryasman & Suryaman (2018), budaya organisasi (*organizational culture*) memiliki pengaruh signifikan terhadap performa kerja karyawan. Artinya semakin baiknya nilai budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin tinggi juga performa kerja yang dimiliki oleh karyawan.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dibuat model penelitian seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian diatas maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap performa kerja karyawan di CV. Indo Jaya Logam.

H2: Terdapat pengaruh antara budaya Organisasi terhadap performa kerja karyawan di CV. Indo Jaya Logam.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal, Menurut Sugiyono (2018), penelitian kausal adalah penelitian yang berfungsi untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, Menurut Fauzi, Dencik & Asiati (2018), Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada kuantitas atau jumlah yang akan diaplikasikan pada masalah yang akan diteliti, dan metode ini menggunakan data kuantitatif yang berupa angka.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di CV. Indo Jaya Logam dengan jumlah karyawan sebanyak 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Total sampling* yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan teknik ini digunakan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2018) sehingga ukuran sampel yang akan digunakan pada penelitian ini jumlahnya sama dengan jumlah populasi, yaitu sebesar 31 orang.

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1, 2, dan 3.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Motivasi	Insentif atau bonus mempengaruhi motivasi dalam bekerja.	M01	Ordinal
	Fasilitas dalam bekerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja	M02	Ordinal
	Komunikasi dengan rekan kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja	M03	Ordinal
	Pemimpin dan gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi dalam bekerja.	M04	Ordinal
	Performa kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja (contoh : kurang baiknya performa kerja periode sebelumnya sehingga ingin meningkatkan performa kerja.)	M05	Ordinal

Sumber: Santoso & Moeins (2019)

Tabel 2. Operasionalisasi variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Budaya Organisasi	Tujuan perusahaan mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja.	BO1	Ordinal
	Perusahaan sudah terbiasa dan memiliki banyak cara untuk menyelesaikan masalah yang ditemui.	BO2	Ordinal
	Komunikasi dan kerja sama tim mempengaruhi kondisi dan performa dalam bekerja.	BO3	Ordinal
	Karyawan bisa bekerja dengan konsisten dan mempertahankannya	BO4	Ordinal
	Perusahaan memberi dukungan kepada karyawan (contoh: menciptakan kenyamanan dalam bekerja atau memberi ruang bagi karyawan untuk belajar dan berkembang).	BO5	Ordinal

Sumber: Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan (2017)

Tabel 3. Operasionalisasi variabel Performa Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Performa Kerja	Pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai arahan.	PK1	Ordinal
	Pekerjaan atau tugas diselesaikan dengan tepat waktu.	PK2	Ordinal
	Karyawan bertanggung jawab kepada setiap tugas yang diberikan.	PK3	Ordinal
	Berinisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diberi tahu atau diperintah terlebih dahulu.	PK4	Ordinal
	Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja (baik disengaja ataupun tidak disengaja)	PK5	Ordinal

Sumber: Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan (2017)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang disebarkan secara offline atau langsung di tempat perusahaan beroperasi, kemudian data kuesioner yang diperoleh disajikan dengan *Software* Microsoft Excel dan diolah dengan *Software Smart Partial Least Squares (Smart-PLS)* versi 4.

Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*, dan karena jumlah sampel yang didapatkan dari penelitian ini kecil, maka akan menggunakan metode analisis alternatif dari SEM untuk sampel yang lemah atau kecil, yaitu *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Menurut Ghazali (2021), Analisis PLS-SEM (*Partial Least Squares- Structural Equation Modeling*) biasanya terdiri dari 2 sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dan model struktural (*inner model*) yang terdiri dari uji koefisien determinan ( $R^2$ ), *Prediction Relevance (Q square / Q<sup>2</sup>)*, *Effect Size (f<sup>2</sup>)*, Uji *Goodness of Fit (GoF)*, dan Uji Hipotesis Penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

model pengukuran (*outer model*) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, menurut Ghozali (2021), uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk, nilai *loading factor* harus memiliki nilai minimum 0,6 (*loading factor* > 0,6), serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (AVE > 0,5), hasil *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel 4, dan hasil *loading factor* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Motivasi (X1)	0,652
Budaya Organisasi (X2)	0,646
Performa Kerja (Y1)	0,685

Sumber: Hasil pengolahan data melalui Smart PLS 4

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa dari semua variabel, AVE nya memiliki nilai lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel diatas valid atau telah memenuhi persyaratan analisis validitas.

Tabel 5. Hasil *Outer Loading*

	Motivasi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Performa Kerja (Y1)
M1	0,834		
M2	0,673		
M4	0,868		
M5	0,839		
BO1		0,900	
BO2		0,796	
BO4		0,666	
BO5		0,834	
PK1			0,829
PK2			0,936
PK3			0,719
PK4			0,920
PK5			0,707

Sumber: Hasil pengolahan data melalui Smart PLS 4

Berdasarkan hasil *Outer Loading* yang diperlihatkan pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua nilai *loading factor* memiliki nilai diatas 0,6 sehingga variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Performa Kerja (Y) sudah memenuhi syarat dan valid.

Tabel 6. Hasil AVE, *cronbach's alpha*, dan *composite reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi (X1)	0,828	0,881
Budaya Organisasi (X2)	0,817	0,878
Performa Kerja (Y1)	0,881	0,915

Sumber: Hasil pengolahan data melalui Smart PLS 4

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa dari semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 dan nilai *composite reliability* diatas 0,7. jadi dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat, dan reliabel.

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang disebarakan kepada responden, setelah data tersebut diolah maka akan diperoleh hasil dari uji *inner model*. Hasil uji  $R^2$  memiliki hasil sebesar 0,740 yang memiliki arti bahwa motivasi dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel performa kerja karyawan sebesar 74,0%, dan sisanya yaitu sebesar 26,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, dan nilai *R square* ( $R^2$ ) pada penelitian ini dikategorikan Kuat karena memiliki nilai lebih dari 0,67.

Kemudian hasil pada pengujian *effect size* ( $f^2$ ) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dan kuat terhadap performa kerja karyawan yaitu sebesar 1,066, sedangkan motivasi memberikan pengaruh sebesar 0,280 terhadap performa kerja karyawan.

Hasil analisis *Prediction Relevance* ( $Q^2$ ),  $Q^2$  memiliki nilai sebesar 0,439 dan nilai tersebut lebih besar dari 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki *Predictive Relevance* atau relevansi prediktif, selanjutnya untuk Uji *Goodness of Fit* (GoF) pada penelitian ini dilakukan secara manual dengan melihat besarnya nilai dari Average Variance Extracted atau AVE dan nilai dari  $R^2$ , berikut adalah hasil perhitungan GoF pada penelitian ini:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$AVE = (0,652+0,646+0,685) / 3 = 0,661$$

$$GoF = \sqrt{0,661 \times 0,740}$$

$$GoF = 0,699$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki hasil uji Goodness of Fit (GoF) yang besar, yaitu sebesar 0,699. yang dapat menyatakan bahwa kecocokan dalam model penelitian ini dapat dinyatakan besar. Berikut ini disajikan tabel hasil dari pengujian *path coefficient* dengan menggunakan teknik *bootstrapping*.

Tabel 7. *Path coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics	P-values
Motivasi (X1) → Performa kerja (Y1)	0,325	0,321	0,160	2,035	0,042
Budaya Organisasi (X2) → Performa kerja (Y1)	0,635	0,638	0,131	4,836	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data melalui Smart PLS 4

**H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap performa kerja karyawan pada CV. Indo Jaya Logam di wilayah Tangerang.**

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari hasil pengujian *path coefficient*, terdapat nilai *T-statistics* sebesar 2,035 ( $2,035 > 1,96$ ), dan memiliki nilai *P-values* sebesar 0,042 ( $0,042 < 0,05$ ) sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.

**H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap performa kerja karyawan pada CV. Indo Jaya Logam di wilayah Tangerang.**

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari hasil pengujian *path coefficient*, terdapat nilai *T-statistics* sebesar 4,836 ( $4,836 > 1,96$ ), dan memiliki nilai *P-values* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.

## **Pembahasan**

Dalam Pengujian H<sub>1</sub> yang sudah dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi yang ada dalam diri karyawan baik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal (dari luar atau perusahaan) seperti gaji, dan faktor internal dari dalam diri karyawan dapat mempengaruhi dan meningkatkan performa kerja karyawan.

Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan. Hasil pengujian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mubarok (2019), Santoso & Moeins (2019), Lin (2021), Arnaldo & Andani (2021), dan Dharma (2018), bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.

Dalam Pengujian H<sub>2</sub> yang sudah dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa semakin kuat dan semakin baik nilai yang terdapat dalam budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin meningkat juga performa yang dimiliki oleh karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan. Hasil pengujian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mubarok (2019), Santoso & Moeins (2019), Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan (2017), Nuryasman & Suryaman (2018), dan Raharjo *et al.* (2018), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan Penelitian yang sudah dilakukan dan berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar atau kuat terhadap variabel dependen pada penelitian ini, yaitu performa kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu sebesar 0,740 atau 74,0%, dan nilai tersebut dikategorikan sebagai nilai yang kuat.

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan CV. Indo Jaya Logam di wilayah Tangerang, dan motivasi dapat memberikan pengaruh yang moderat terhadap performa kerja karyawan CV. Indo Jaya Logam, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji effect size ( $f^2$ ), yaitu sebesar 0,280, dan nilai tersebut dikategorikan sebagai nilai moderat.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan CV. Indo Jaya Logam di wilayah Tangerang, dan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap performa kerja karyawan CV. Indo Jaya Logam, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji effect size ( $f^2$ ), yaitu sebesar 1,066, dan nilai tersebut dikategorikan sebagai nilai yang besar.

### **Saran**

Pada variabel motivasi perusahaan perlu untuk memperhatikan insentif atau bonus yang akan diberikan kepada pekerja karena insentif atau bonus dalam bekerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap performa kerja yang dimiliki oleh karyawan, apabila insentif atau bonus sudah memadai maka karyawan pun akan lebih termotivasi dalam bekerja, dengan begitu performa kerja karyawan pun akan meningkat.

Pada variabel budaya organisasi perusahaan perlu untuk memperhatikan cara agar karyawan dapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapinya, karena cara perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang ditemui berpengaruh terhadap performa kerja karyawan, apabila karyawan menghadapi masalah dan perusahaan sudah mengetahui cara untuk menyelesaikan masalah tersebut maka hal itu akan mempermudah karyawan dalam bekerja karena seperti sudah ada panduan atau penyelesaian dalam masalah tersebut sehingga tidak memakan banyak waktu dan performa kerja karyawan pun tidak terhambat melainkan meningkat.

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih diberikan Kepada ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M. selaku pembimbing yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini dari awal hingga selesainya penelitian ini, kemudian ucapan terimakasih juga diberikan kepada karyawan di CV. Indo Jaya Logam yang telah bersedia untuk ikut serta dan bersedia untuk mengisi kuesioner, dan Ucapan terima kasih juga khususnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi kepada penulis.

### **REFERENSI**

- Arnaldo, G., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III*, 722-730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13156>
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. *Proceedings of MICoMS 2017*, 7-12.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2018). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lin, Y. (2021). A study on the relationship between project management competency, job performance and job motivation in e-commerce industry. *Measuring Business Excellence VOL 25*, 24-57.
- Mubarok, E. S. (2019). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 69-79.
- Nuryasman, M. N., & Suryaman, E. A. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees of PT Inoac Polytechno Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 22(1), 74-90. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i1.314>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management VOL 59*.
- Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Fernandes, A. A. (2018). The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31.
- Santoso, W. E., & Moeins, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Motivation And Training On Employee Performance At The Regional Development Planning Board Of

- West Java Province. *Dinasti International journal of Management Science*, 37-56.  
<https://doi.org/10.31933/dijms.v1i1.23>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952-962.