

# **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA ARCHITECT**

**Ericho Agil Nugraha**

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

[richopujaperkasa@gmail.com](mailto:richopujaperkasa@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal yang diangkat dalam penelitian ini adalah : a) seberapa besar Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan, b) seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, c) seberapa besar Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial digunakan uji t dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent secara simultan digunakan ANOVA. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 orang yang merupakan random sampel. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan derajat kekeliruan alpha 0,05 melalui uji -t ternyata variabel budaya kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan melalui uji ANOVA kedua variabel tersebut positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## **Abstract**

*This research aims to determine and analyze the influence of work culture and work motivation on employee performance. The things raised in this research are: a) how big is the influence of work culture on employee performance, b) how big is the influence of work motivation on employee performance, c) how big is the influence of work culture and work motivation on employee performance. To determine the influence of the independent variable on the dependent variable partially, the t test is used and to determine the influence of the independent variable on the dependent variable simultaneously, ANOVA is used. The sample used in this research was 77 people who were random samples. The data collection methods used are literature study, documentation and questionnaires. The results of this research show that with an alpha error degree of 0.05 through the t-test it turns out that the work culture variable significantly influences employee performance, while work motivation significantly influences employee performance. Simultaneously, through the ANOVA test, these two variables positively and significantly influence employee performance*

**Keywords: Work Culture, Work Motivation, Employee Performance**

## **Pendahuluan**

Dalam dunia modern seperti sekarang ini organisasi biasanya bersifat kompleks karena bukan saja berwujud hal-hal yang sifatnya fisik dan kebendaan, akan tetapi juga

mencangkup bidang-bidang mental dan spiritual. Tujuan apapun yang hendak dicapai organisasi biasanya menjadi tujuan dari seluruh anggota organisasi yang bersangkutan. Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan itu kemudian melahirkan

kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi, baik yang sifatnya konkrit seperti sandang, pangan dan papan serta kebutuhan fisik lainnya maupun yang sifatnya abstrak seperti kebahagiaan, kesenangan dan sejenisnya.

Pencapaian tujuan organisasi di dalamnya dikenal suatu kerja sama, yang dimaksud dengan kerja sama di sini adalah kerja sama individu dalam suatu kelompok yaitu organisasi. Hal yang sangat penting diketahui dalam setiap kerja sama individu ialah maksud dan tujuan kerja sama tersebut, serta harus jelas bagaimana metode pencapaiannya. Bila usaha organisasi itu ingin efektif maka anggota organisasi itu harus mengetahui apa yang diharapkan untuk penyelesaiannya. Inilah yang dimaksud dengan fungsi manajemen.

Hal ini menyangkut beberapa alternatif usaha kegiatan untuk waktu yang akan datang bagi setiap unit yang berada dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Untuk melaksanakan maksud tersebut diperlukan pemilihan dan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran dan menentukan cara pencapaiannya. Untuk dapat memperlancar suatu kegiatan dalam instansi atau organisasi perlu ditingkatkan kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur dalam melihat sejauh mana seorang karyawan mampu bekerja dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja erat kaitannya dengan hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan kepada instansi tempat dia bekerja. Semakin baik hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

Kinerja yang bagus tentu akan menjadikan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan bisa diterapkan dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Maka untuk dapat

meningkatkan kinerja seorang karyawan dituntut agar karyawan tersebut memiliki skil dan keahlian dalam bidang yang dia tekuni.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, penulis melihat kinerja karyawan Pada PT. Semesta Architect masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan ini terlihat dari masih banyak nya pekerjaan yang terbengkalai tidak mencapai target yang sudah ditetapkan. Disamping itu rendahnya kinerja karyawan Pada PT. Semesta Architect terlihat dari masih banyaknya para karyawan yang dalam bekerja masih sempat sempat melakukan kegiatan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang mereka jalani. Seperti melakukan bisnis online, padahal masih dalam jam kerja.

Dugaan rendahnya kinerja karyawan Kantor Pada PT. Semesta Architect ini disebabkan oleh banyak faktor. Baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internalnya diantaranya adalah masalah motivasi kerja karyawan yang belum sesuai dengan tupoksi di bagiannya, sehingga membuat kualitas pekerjaan belum sesuai dengan sasarannya, ini berakibat pada kinerja karyawan belum maksimal. Dari tinjauan penulias, hal lain yang diduga berpengaruh terhadap kurangnya kinerja karyawan adalah budaya kerja yang belum kondusif di lingkungan Kantor Pada PT. Semesta Architect . Selain itu juga banyak faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, antara lain yaitu masalah perencanaan yang belum matang dalam mebuat suatu program kegiatan, masalah komunikasi antara karyawan dengan atasan, masalah lingkungan kerja, masalah Motivasi dan lain sebagainya.

PT. Semesta Architect merupakan salah satu divisi PT. Semesta Cita Mahardika yang bergerak di bidang jasa konsultan arsitek . Kami siap membantu mewujudkan rancangan desain properti anda. Dengan mengedepankan kreatifitas ide dan diskusi dalam merancang, dan tetap melihat nilai kontekstual yang bisa dimanfaatkan dalam mewujudkan rancangan arsitektur dengan baik Dengan tenaga terampil yang profesional dibidangnya dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang mumpuni, Kami berharap dapat ikut berpartisipasi dalam membangun wajah ruang dan kota menjadi lebih baik, secara Nasional maupun Internasional

PT. Semesta Architect merupakan suatu

organisasi besar yang dapat berkembang sesuai dengan tuntutan waktu dan keperluan organisasi. Untuk itu diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif guna menyongsong era globalisasi di mana informasi bergerak sangat cepat. Budaya Kerja adalah sistem simbol dan makna yang digunakan orang-orang dalam organisasi untuk mengorganisasikan gagasan, menginterpretasikan pengalaman, membuat keputusan dan pada akhirnya mengarah pada perilaku mereka.

Penulis menduga rendahnya kinerja karyawan Pada PT. Semesta Architect faktor yang dominan mempengaruhinya adalah masalah Budaya Kerja. Budaya Kerja yang kuat dapat menjadi pegangan yang mantap oleh setiap karyawan yang bekerja di dalam organisasi, dari lapisan teratas hingga lapisan terbawah. Budaya Kerja yang dijalankan oleh semua jajaran karyawan secara konsekwen dan konsisten, dapat menciptakan berorganisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran dan perasaannya dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan managerial. Budaya Kerja yang kuat dapat menciptakan rasa persatuan dan kesatuan jajaran karyawan dalam mewujudkan organisasi yang profesional. Budaya Kerja dapat menentukan dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan tugasnya sehari-hari dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan hati, sehingga karyawan dapat bekerja lebih hemat dan produktif. Karena produktifitas yang merupakan fungsi dari tersedianya tenaga, teknologi, alat dan dana, juga sangat dipengaruhi oleh semangat manusia yang melakukan tugas pekerjaan.

Indikasi belum terciptanya Budaya Kerja Pada PT. Semesta Architect terlihat masih banyak para karyawan yang tidak mengenal akan

corporate cultur dari instansinya. Disamping itu sikap bangga akan memiliki instansi bagi karyawan juga masih kurang. Karyawan belum memahami bagaimana budaya dalam instansi tempat dia bekerja.

Faktor motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Semesta Architect . Menurut George R. Terry (dalam buku Riduwan:2005;34), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Pada PT. Semesta Architect , sebagian karyawan masih menganggap kinerja sebagai suatu pekerjaan yang membebani diri karena hanya dipercayakan kepada unit-unit kerja tertentu, kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya kemauan dan semangat sebagian karyawan untuk mengembangkan diri dan menyesuaikan strategi bekerja yang benar dengan perkembangan yang terjadi di lapangan dalam upaya peningkatan kualitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan hanya untuk memaksa karyawan berdiam diri di kantor dengan tugas pekerjaan yang diberikan begitu tinggi, sementara di lain pihak tidak ada penghargaan/insentif bagi karyawan. Rendahnya kerjasama dan tanggung jawab unit-unit kerja lain untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi juga mempengaruhi motivasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semesta Architect ".

## **TINJAUAN TEORI**

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah cara hidup suatu organisasi dan dapat berpengaruh besar pada motivasi, prestasi dan kepuasan kerja karyawan (Davis & Newstrom, 2005:21).

### **Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri dengan dua factor yang mempengaruhi. James L. Gibson et. al (2011:109)

## Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya" (Davis, 2004).

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan pada bab I, dan landasan teori yang mendukung penelitian ini (ditampilkan pada bab II), maka dapat diajukan beberapa hipotesis kerja sebagai jawaban sementara dari permasalahan, yaitu : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Architect , baik secara simultan maupun parsial.

## Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dimana metode ini merupakan suatu penelitian yang berdasarkan pada angka-angka yang dideskripsikan. Artinya semua pembahasan dan analisa berkaitan dengan angka. Dimana data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang penulis dapatkan dari jawaban responden berdasarkan anget kuesioner yang penulis sebar.

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang tujuan akhirnya berupa pernyataan yang berdasarkan pada analisa data berdasarkan angka, sehingga analisa data dalam penulisan ini erupakan anlaisa berupa statistik yang ditunjang dengan data-data empiri yang ada di lapangan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertitik berat pada pengolahan data statistik, sehingga bisa dikatakan bahwa metode kuantitatif merupakan metdoe pnelitian modern, yang analisa datanya berupa pengolahan

data statitik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk membuat suatu generalisasi dari suatu pengamatan terbatas menjadi kesimpulan umum bagi populasinya. Penelitian survey juga dapat dipakai untuk tujuan deskriptif, dan explanatori. Karakteristik umum dari penelitian survey bersifat imparsial, sistemik, represif dan kontemporer.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

#### a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut (Sudjana, 2001):

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor item

Y = Skor total

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan penggunaan tingkat alpha dengan rumus (Sudjana, 2001). Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Husein Umar,1999). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Internal consitency diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Setelah instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian data-data

yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik tertentu.

### **Pembahasan Budaya kerja Pada PT. Semesta Architect**

Jumlah kumulatif skor untuk variabel Budaya kerja yaitu rata-rata skor 4.00 atau termasuk kriteria Baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Budaya kerja dapat dianggap baik. Hal ini karena para peawai pada PT. Semesta Architect sudah merasa memiliki budaya kerja yang dapat menunjang aktivitas pekerjaan mereka terutama pada unsur-unsur seperti : karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, memahami tujuan-tujuan instansi, mengerti positif dan aktif mendukung pencapaian tujuan instansi, dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja, berempati, menghargai orang lain, dan memiliki keinginan untuk ikut memahami proses kerja unit lain, dalam melakukan kegiatan pekerjaan sehari-hari, mejalin kerjasama lintas sektoral, Instansi telah mengeluarkan semboyan nilai budaya yang tercakup dalam motto excellent to caring, sosialisasi yang diberikan tentang pemahaman semboyan nilai budaya tersebut sudah sesuai diterapkan, Informasi tentang budaya organisasi yang diberikan oleh instansi melalui media yang ada telah sesuai, dalam meningkatkan pemahaman budaya organisasi pada saat ini, apakah semboyan nilai budaya tersebut perlu diseminarkan atau diadakan pelatihan, pemimpin telah melakukan usaha-usaha dalam memperkenalkan dan meningkatkan pemahaman nilai-nilai budaya pada saat ini, organisasi perlu melakukan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi ke unit-unit/bagian sehingga pemahaman nilai-nilai budaya cepat tersosialisasi.

### **Motivasi Pada PT. Semesta**

### **Architect**

Jumlah kumulatif skor untuk variabel Motivasi yaitu rata-rata skor 4.00 atau termasuk kriteria Baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Motivasi dapat dianggap sudah baik. Hal ini karena para karyawan Pada PT. Semesta Architect sudah merasa melaksanakan unsur-unsur kemotivasian seperti : karyawan merasa bangga ketika dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditargetkan oelh instansi, dapat bekerjasama dengan teman-teman sekerja lainnya meskipun mereka mempunyai pandangan yang berbeda dengan saya di instansi, bekerja dengan baik agar dapat menjadi karyawan yang berpreetasi di tempat bekerja, dengan upah atau gaji yang saya terima dari tempat bekerja, saya mampu memenuhi kebutuhan hidup saat ini (kebutuhan primer dan sekunder), pujian terhadap hasil kerja yang baik bisa menimbulkan kepuasan pada diri sendiri, bila dibandingkan dengan instansi lain yang sejenis, lingkungan tempat bekerja jauh lebih menyenangkan, penentuan jam kerja oleh instansi bagi para karyawan sudah baik dan sesuai, pekerjaan yang dijalankan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, upah atau fasilitas lain yang diterima telah sesuai dengan jenis pekerjaan, memiliki rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kooperatif dan memiliki profesionalisme kerja.

### **Kinerja Pada PT. Semesta Architect**

Jumlah kumulatif skor untuk variabel Kinerja karyawan adalah rata-rata skor sebesar 3.82 atau termasuk kriteria Baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Kinerja dapat dianggap sudah baik. Hal ini karena para karyawan Pada PT. Semesta Architect sudah menunjukkan kinerja yang tinggi terutama pada unsur-unsur seperti : Motivasi kerja senantiasa meningkat dalam menjalankan tugas pekerjaan, dalam menjalankan pekerjaan bertindak dengan cepat dan tepat sewaktu menghadapi krisis, termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat sesuai tepat waktu, dalam menjalankan pekerjaan berusaha untuk menciptakan produk-produk layanan baru, dalam menjalankan pekerjaan berusaha untuk mencari peluang dan proaktif dalam memajukan organisasi, prestasi kerja yang saya capai cukup membanggakan pada

saat ini, prestasi kerja saya saat ini dapat meningkatkan secara kontinyu, kondisi kerja saat ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan on time performance, situasi tempat bekerja saat ini dapat menggali potensi karyawan yang ada untuk dimanfaatkan seoptimal guna kemajuan organisasi, instansi kami saat ini dapat memperbaiki sistem atau kebiasaan yang buruk sehingga dapat memperbaiki optimasi kinerja.

### **Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja pada PT. Semesta Architect**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja pada PT. Semesta Architect . Adapun besar pengaruhnya adalah 82,4% dengan arah yang positif dimana semakin baik penguasaan Budaya kerja maka semakin meningkatkan Kinerja pada PT. Semesta Architect .

Menurut Elfindri (2010), bidang-bidang yang menjadi fokus utama untuk dilatih mendapatkan Budaya kerja adalah keterampilan interpersonal (ketrampilan seseorang berinteraksi/berhubungan dengan orang lain), yang merupakan social intelligence adalah kemampuan menempatkan diri dengan orang lain, seperti : kemampuan komunikasi, terlatih bekerja dalam sebuah kelompok, kemampuan bekerja dengan orang lain, terlatih dalam etika kerja, serta fleksibel dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara menurut Bacal (2004:9-10), manajemen kinerja dinyatakan sebagai suatu proses komunikasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasan langsungnya yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang hal-hal berikut: fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan tersebut berkontribusi pada

sasaran organisasi, apa maknanya dalam arti konkrit untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan apa yang mengganggu kinerja dan bagaimana rintangan tersebut dapat diminimalkan atau dienyapkan, dan bagaimana karyawan dan atasan akan bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Semesta Architect**

Dari hasil penelitian menunjukkan pula bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Semesta Architect . Adapun besar pengaruhnya adalah 86,8% dengan arah yang positif dimana semakin baik Motivasi yang dimiliki maka semakin meningkat Kinerja pada PT. Semesta Architect.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan Gede Supartha (2006), yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan Puskesmas berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Sementara menurut Siagian (2008), bentuk motivasi yang baik akan tercermin pada suasana : 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, serta 5) Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja pada PT. Semesta Architect**

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Semesta Architect . Adapun besar pengaruhnya adalah 44,6% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baik Budaya kerja dan semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat Kinerja pada PT. Semesta Architect . Jika dilihat pengaruh secara parsial, maka pengaruh Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh Budaya

kerja terhadap Kinerja pada PT. Semesta Architect .

Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial pada PT. Semesta Architect . Dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Semesta Architect , peranan penguasaan budaya kerja sangat diperlukan disamping motivasi dari pada PT. Semesta Architect . Karena setinggi apapun motivasi yang dimiliki para karyawan tanpa budaya kerja yang cukup baik, maka kinerja karyawan akan sulit terwujud.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ialah terdapat pengaruh yang signifikan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Semesta Architect berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Semesta Architect berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh yang signifikan Kinerja karyawan Pada PT. Semesta Architect berada pada kategori baik. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi secara simultan sebesar 44.6% dan sisanya sebesar 55.4% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun apabila dilihat secara parsial maka motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 61.3% dari pada budaya kerja yang hanya sebesar 38.7%.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi masukan atau kontribusi pada PT. Semesta Architect ialah didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Semesta Architect , namun penulis menyarankan agar masalah Budaya Kerja menjadi perhatian yang sangat serius. Pemberian Motivasi kepada karyawan sangat perlu sekali karena dengan adanya motivasi karyawan akan bekerja lebih giat dan bisa lebih meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kinerja Karyawan Pada PT. Semesta Architect.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Albano, Charles. (2010). Motivation and Produktivity dalam [http://www.freshbusinessstinking.com/business\\_advice.php?CID=&AID=1514&PGID=&title=Motivation+and+Productivity](http://www.freshbusinessstinking.com/business_advice.php?CID=&AID=1514&PGID=&title=Motivation+and+Productivity). Diakses pada 2 Juni 2010.
- Ardana, Komang.DKK. (2008). Perilaku organisasional. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Aritonang, Lerbin R. (2007). Riset pemasaran: teori dan praktek. Jakarta: GhaliIndonesia.
- Bruce, Anne. (2010). Motivating Employees to Increase Produktivity dalam <http://www.motivatingemployees.org/everyday-employee-motivation/motivatingemployees-to-increase-productivity.html>. Diakses pada 2 Juni 2010.
- Cherry, Kendra. (2010). Leadership Theories dalam <http://psychology.about.com/od/leadership/p/leadtheories.html>. Diakses pada 2 Juni 2010.
- Dessler, Gary. (1992). Manajemen Personalia. Edisi 3. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Griffin, Ricky W. (2004). Manajemen. Edisi 7 jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Organisasi dan motivasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. (1986). Manajemen perilaku organisasi : pendayagunaan sumber daya manusia. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Huczynsky, Andrzej dan David Buchanar. (2001). Organizational behavior : an

- introductionary text. United Kingdom : Prentice hall international ltd.
- Ivanchevich, John M. Et al. (2005). Perilaku dan manajemen organisasi. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). Metode riset untuk bisnis dan ekonomi. Jakarta : Erlangga.
- Makmuri, Muchlas. (2005). Perilaku organisasi. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Handari. (1990). Administrasi personel untuk peningkatan produktivitas kerja. Jakarta : Haji Masagung.
- Ravianto, J . (1986). Pengukuran produktivitas. Yogyakarta : Kanisius.
- Rivai, Fethzal. (2006). Budaya Kerja dan perilaku organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku organisasi. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2001). Organizational behavior. New Jersey : Preticehall.
- \_\_\_\_\_. (2002). Prinsip – prinsip perilaku organisasi. Edisi 5. Jakarta : Erlangga.
- Sanusi, Sachmad dan Sobry Sutikno. (2009). Budaya Kerja sekarang dan masa depan. Bandung : Prospek Bandung.
- Shermerhorn. (2002). Management. USA : John Willy and Sons. Inc.
- Simanjutak, Payman J. (1987). Tenaga kerja, produktivitas dan kecenderungan. Jakarta : SIUP.
- Siswanto, Bedjo. (1990). Manajemen modern, konsep dan aplikasinya. Bandung : Sinar Baru.
- Yukl, Gary. (2005). Budaya Kerja dan organisasi. Edisi 5. Jakarta : PT. Indeks.