

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA PT. RANDUGARUT PLASTIC INDONESIA)

Pitra Yusuf Aditya*, Rini Nugraheni¹

Xaverian_castle@yahoo.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239

Received 1 October 2014

Received in revised form 1 November 2014

Accepted 1 December 2014

ABSTRACT

This experience aims to detect motivation influence towards employee performance with organization culture as variable moderating (case study pt. randugarut plastic indonesia. sample that chosen to use census method or population watchfulness, where entire population members that be all production part employees at pt. randugarut plastic indonesia is taken as watchfulness sample or respondent. this sample election threatens in opinion suharsini arikunto (2002) that when does population total less than 100 better taken all as watchfulness sample so that got sample 80 respondents.

This experience method uses multiple linear regression test with a few data analysis method which is validity test, reliability test, normality test, multikoleniaritas test, heterokedastisitas test. multiple linear regression test, simultaneous test, determination coefficient test, and test t (hypothesis test).

Testing result by using multiple linear regression shows the influential of motivation towards employee performance in PT. Randugarut Plastic Indonesia. The interaction between motivation towards employee performance with organization culture as variable moderating shows that motivation influenced employee performance. By those finding the recommendation for company are increasing employee motivation, paying attention for employee safe taste in work, or company can give team cooperation in work, give free employee innovates in work in PT. Randugarut Plastic Indonesia.

Keyword: motivation, organization culture, and employee performance

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen. Komponen tersebut selalu berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya walaupun komponen tersebut memiliki kedudukan dan fungsi tersendiri. Konsep ini memberikan pengertian bahwa mekanisme kerja suatu perusahaan berjalan dengan kesatuan hubungan

antara beberapa unit bagian (komponen). Oleh karena itu, baik buruknya profil perusahaan tergantung kepada kinerja mekanistiknya. Salah satu permasalahan yang sangat krusial dalam mekanisme perusahaan adalah masalah karyawan dan kinerjanya. Banyak kajian yang menyoroti kinerja karyawan menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terkait dengan kinerja perlu mendapatkan perhatian serius. Pentingnya pengorganisasian kinerja

karyawan didasari oleh teori, karyawan (pimpinan atau bawahan) mempunyai kekuatan-kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi-konsekuensi *behavioral* (tingkah laku). Teori ini dengan jelas memposisikan karyawan sebagai jantung perusahaan, dimana seluruh kegiatan karyawan dipandang sebagai faktor penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan. (Choirul Basor, 2007).

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan akan sangat tergantung pada produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan kariernya. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang secara potensial seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi hanya karena kesalahan pengelolaan yang menjadikan karyawan tidak mendapatkan suatu kesempatan dalam menunjukkan kinerja mereka. Perusahaan akan mengalami kerugian jika banyak karyawan perusahaan yang berpotensi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan pengelolaan karyawan secara profesional merupakan modal utama yang perlu mendapat perhatian secara terus-menerus dari pimpinan perusahaan. (Choirul Basor, 2007).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat

mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (Handoko, 2008).

Budaya Organisasi sendiri memiliki dua komponen, yang pertama adalah keyakinan yang menjadi nilai filosofis organisasi (*Guiding beliefs*) dan keyakinan operasional yang dijalankan (*Daily beliefs*). *Guiding beliefs* adalah seperangkat nilai yang diharapkan dapat menjadi panduan bagi suatu organisasi didalam meraih adaptasi eksternal dan memperoleh integrasi internal, sedangkan *Daily beliefs* adalah seperangkat nilai yang dipraktekkan di dalam kehidupan keseharian organisasi dan yang akan menjadi karakter dari suatu organisasi. (Himawan dan Achmad Sobirin, 2005).

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dikaji, salah satunya adalah Armanu Thoyib (2005) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja” memperoleh hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan strategi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rifai Muhammad (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi dengan kinerja.

Salah satu perusahaan yang sedang menghadapi permasalahan terhadap kinerja karyawan adalah PT. Randugarut Plastic Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Randugarut KM. 12,9 Semarang. PT. Randugarut Plastic Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi plastic, mengolah bahan mentah plastic seperti HPDE, HDPP, pilet dan pewarna menjadi plastic garbage dan kantong plastic. PT. Randugarut Plastic Indonesia memperkerjakan karyawan produksi Making Film sebanyak 80 orang dengan jam kerja 24 jam yang dibagi menjadi 3 shift. setiap shift bekerja 25 karyawan. Berikut laporan pembelian bahan baku

PT. Randugarut Plastic Indonesia 2011:
selama periode Juli 2011 –September

Tabel. 1
Laporan pembelian bahan baku periode Juli 2011 – September 2011
(dalam unit)

Bulan	Jumlah yang bahan baku yang dibeli	Keterangan
Juli	23.075	Ok/baik
Agustus	22.060	Ok/baik
September	22.500	Ok/baik

Sumber: PT. Randugarut Plastic Indonesia, 2011

Sedangkan dari hasil pengolahan bahan mentah berupa HPDE, HDPP, pilet dan pewarna menghasilkan beberapa SPEK. Berikut adalah laporan bahan SPEK.

Tabel. 2
Laporan hasil produksi Film Making periode Juli 2011 – Oktober 2011
(dalam unit)

Nama SPEK	Bulan			
	Juli	Agustus	September	Oktober
BAG ON ROLL	1.750	1.733	1.507	1.377
BAG PUTIH AXE II	1.928	1.767	1.753	1.601
HDPE PUTIH	1.256	1.222	1.201	1.115
HDPE RED JUMBO	2.548	2.425	2.221	2.005
LLDPE BAG 16X28	5.345	5.654	5.163	5.122
TRIMTAS BAG	4.564	4.542	4.212	4.201
PLASTIC TEMPE	3.456	3.254	3.211	3.111
SP FIRM I	8.564	8.265	8.124	8.112
LLDPE BAG 15X50	5.456	5.321	5.124	5.101
HDPE PUTIH JUMBO	2.123	2.123	2.021	1.954

Sumber: PT. Randugarut Plastic Indonesia, 2011

Dari laporan produksi diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi selama periode Juli 2011 sampai dengan Oktober 2011 mengalami penurunan. Jika dilihat dari laporan pembelian bahan baku, dapat diketahui bahwa pembelian bahan baku yang dilakukan oleh PT. Randugarut Plastic Indonesia selama periode Juli 2011 sampai dengan September 2011 stabil. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi permasalahan dalam mendapatkan bahan baku. Tetapi jika dibandingkan dengan hasil produksi yang dihasilkan justru semakin turun. PT. Randugarut Plastic Indonesia melakukan produksi untuk memenuhi permintaan barang melalui pesanan regular dan pesanan khusus. Baik ada pesanan atau tidak, produksi

akan terus dilakukan untuk persediaan dalam rangka memenuhi permintaan pasar, terlebih jika ada pesanan khusus. Dari proyeksi beberapa bulan hasil produksi kian turun, sedangkan PT. Randugarut Plastic Indonesia akan terus berproduksi. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Randugarut Plastic Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderating.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan sempurna sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti apa yang sudah ditentukan sebelumnya, Setyasih dkk (2009) menyatakan seseorang akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik atau kinerjanya menjadi tinggi apabila orang tersebut mempunyai peluang, kemampuan, dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, motivasi mempunyai peranan terhadap kinerja. Motivasi dan kinerja tidak akan terlepas dari kepuasan kerja. Kepuasan Kerja dapat diperoleh apabila dalam bekerja seorang pegawai dapat terpenuhi keinginan dan harapan-harapannya untuk memenuhi kebutuhannya. (Setyaningsih dkk, 2009).

Motivasi & Kinerja Karyawan

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. (Luthans, 2006).

Dalam penelitiannya Herpen et al. (2002) memperoleh hasil bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik Sedangkan Gacther and falk (2000), Kinman and Russel (2001); Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu

yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentive intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang (Koesmono, 2005).

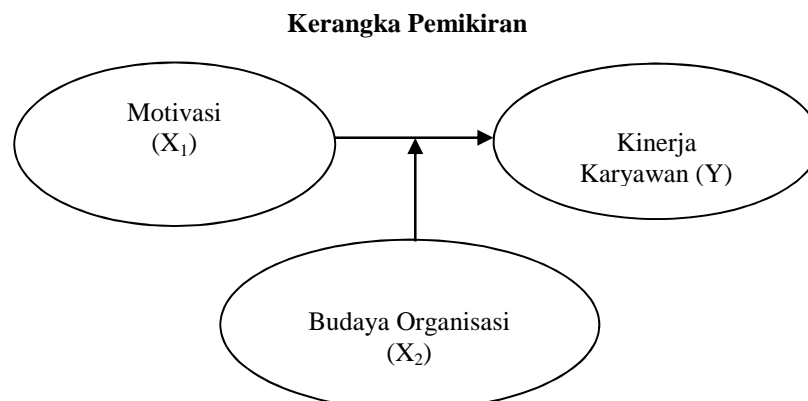
Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah $H_1 =$ Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi & Kinerja Karyawan

Budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Thoyib (2005) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjabaran tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2008) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara Motivasi, Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:



METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data Primer
 Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.
- b. Data Sekunder
 Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya (melalui media perantara).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber dimana penelitian dilakukan secara langsung. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Randugarut Plastic Indonesia yang berjumlah 80 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan semua karyawan bagian produksi di PT. Randugarut Plastic Indonesia diambil sebagai sampel penelitian atau responden.

Suharsini Arikunto (2002) apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih

baik diambil semua sebagai sampel penelitian.

Alat dan Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini diharapkan responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya. Pengumpulan data dilakukan dengan datang secara langsung PT. Randugarut Plastic Indonesia dan melakukan penyebaran kuesioner pada para karyawan bagian produksi untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu karyawan bagian produksi PT. Randugarut Plastic Indonesia.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS Versi 16

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model regresi pertama dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil analisis linier sederhana dengan menggunakan SPSS 16:

Tabel. 3
Hasil Uji Linier Berganda
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.216	1.270		10.407	.000
	Motivasi	.341	.071	.481	4.841	.000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.216	1.270		10.407	.000
	Motivasi	.341	.071	.481	4.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2013

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari model pertama dalam penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,481\text{Motivasi}$$

Persamaan regresi linier tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Motivasi sebesar 0,481 mempunyai arti jika motivasi Analisis Regresi Linier Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating

Model regresi kedua dalam penelitian ini bertujuan untuk

kerja karyawan lebih ditingkatkan, seperti, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka kinerja karyawan juga akan meningkat. menganalisis seberapa pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil analisis linier sederhana dengan menggunakan SPSS 16:

Tabel. 4
Hasil Uji Linier Berganda
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi
Sebagai Moderating

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.269	1.371		4.573	.000
	Motivasi	.166	.060	.234	2.784	.007
	Motivasi_Budaya Organisasi	.553	.076	.612	7.278	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2013

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,234\text{Motivasi} + 0,612\text{Motivasi_Budaya Organisasi}$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

a. Nilai koefisien variabel Motivasi sebesar 0,234 mempunyai arti jika

motivasi kerja karyawan lebih ditingkatkan, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka kinerja karyawan juga akan

meningkat.

- b. Nilai koefisien variabel moderasi Motivasi dan Budaya Organisasi sebesar 0,612 mempunyai arti adanya interaksi antara Motivasi dan Budaya Organisasi sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan Variabel Terikat (Y), (Ghozali, 2006)

Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi model regresi pertama digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Motivasi mampu menjelaskan terhadap variable Kinerja Karyawan, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel. 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.221	3.36764

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2013

Dari tabel 5 diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,221. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi mempunyai peranan 22,1% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 77,9% (100% - 22,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating

Koefisien determinasi model regresi kedua digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Motivasi, Budaya Organisasi serta interaski antara Motivasi dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan terhadap variable Kinerja Karyawan, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu Motivasi, Budaya Organisasi, serta interaski antara Motivasi dan Budaya Organisasi maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel. 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi
Sebagai Moderating

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.533	2.60887

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2013

Dari tabel 6 diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,533. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi, Budaya Organisasi serta interaksi antara Motivasi dan Budaya Organisasi mempunyai peranan 53,3% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,7% (100% - 53,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis 1 sampai dengan 3 diuji dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 6, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah 4,841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sedangkan melalui *level of significance*

(taraf signifikansi) sebesar 0,05. Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, maka derajat

kebebasan (df) adalah $n-k-1 = 76$ adalah 1,6652, Sehingga t-hitung > t-tabel, dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa meningkatnya Motivasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating

Dari tabel 7, hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung untuk variable interaksi Motivasi Dengan Budaya Organisasi adalah sebesar 5,650 dengan hasil signifikansinya 0,000 sedangkan melalui *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, maka derajat kebebasan (df) adalah $n-k-1 = 76$ adalah 1,6652, Sehingga t-hitung > t-tabel, dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai moderating. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai moderating. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa meningkatnya Motivasi dapat meningkatkan Kinerja

Karyawan dengan Budaya organisasi sebagai variable penguatnya.

KESIMPULAN

Hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Kinerja Karyawan pada PT.Randugarut Plastic Indonesia. Interaksi antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderating menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Kinerja Karyawan pada PT.Randugarut Plastic Indonesia dengan Budaya Organisasi sebagai moderating. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan Motivasi Karyawan, manajemen perlu memperhatikan rasa aman karyawan dalam bekerja. Seperti: Jaminan kesejahteraan keluarga, jaminan bantuan kredit perumahan. Perusahaan dapat memberikan kerja sama tim dalam bekerja, memberikan karyawan bebas berinovasi dalam berkarya pada PT.Randugarut Plastic Indonesia.

Umedi Usman (2008) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Industri Rokok Di Jawa Timur" memperoleh hasil bahwa Motivasi dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Rokok Di Jawa Timur.

Setyaningsih dkk (2009) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Jambi" memperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Jambi.

Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2005) dengan Judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri" memperoleh hasil bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Koesmono (2005) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur" memperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi secara positif, Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja secara positif, Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja secara positif, Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja secara positif, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara positif, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara positif pada Karyawan Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.

Nayak, et al. (2011) dalam penelitian dengan judul "*Organizational Culture As Related To Motivation: A Study On Steel Manufacturing Industries In India*" memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi kerja karyawan pada perusahaan Baja di India.

Penurunan kinerja karyawan PT. Randugarut Plastic Indonesia pada bagian produksi, terbukti dari jumlah pembelian bahan baku yang meningkat, tetapi hasil produksinya turun, sehingga banyak persediaan bahan baku yang menumpuk di gudang persediaan bahan baku hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai moderating, dari pertanyaan terbuka yang diperoleh dari responden, maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini : Untuk lebih meningkatkan Motivasi Karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama mengenai kontribusi, karena berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan terbuka sebagian besar responden menyatakan yang menjadi

motivasi mereka dalam bekerja adalah untuk memnuhi kebutuhan pokok mereka. Mengawasi dan mengkondisikan agar hubungan kekerabatan antar karyawan, maupun pihak manajemen perusahaan dengan karyawan dalam bekerja selalu dalam kondisi baik, karena dari hasil pertanyaan terbuka sebagian besar responden menjawab hubungan antar karyawan sangat baik

REFERENSI

- Armanu Thoyib. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi,dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, maret 2005: 60- 73
- Choirul Bashor. 2007. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan Variabel moderator etos kerja Spiritual. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Volume 5. Nomor 3.
- Gachter, Simon and Falk, Armin, 2000, *Work Motivation, Institutions and Performance*, The Participants of the first Asian Conference on Eperimental Business Research at the Hongkong University of Science and Tehnology, Working Paper pp 1-18
- Herpen, Marco; Praag, Mirjan and Cools, Kees, 2002, *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation and Emperical Study*, Conference of The Performance Measurement Association in Boston pp. 1-34
- H. Teman Koesmono. 2005, “Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 7 No. 2
- Himawan dan Achmad Sobirin. 2005. Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Strategi dan Kinerja: Studi Kualitatif Pada AMIK KARTIKA YANI Yogyakarta. Kajian Bisnis dan Manajemen ISSN: 1410 – 9018
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kinman, Gail and Kinman, Russell, 2001, The role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, Vol 3 No. 4 pp.132-149.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore:McGraw-Hill International Editions
- Muhammad Rifa'i. 2009. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen pada Organisasi, dengan Kinerja Dosen Pada Universitas dalam Pesantren di Jawa Timur. Disertasi Program Psca Sarjana UM (tidak Dipublikasikan)
- Nayak Bandana, Madhusmita Padhi, Anil K Barik, Anuja Mohanty, Sunil Pradhan. 2011. *Organizational Culture As Related To Motivation: A Study On Steel Manufacturing Industries In India. Ouropean Journal Of Social Sciences* Vol 26 No. 3 (2011), pp 323-334

- Narmondo, Hernowo. 2006. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Setyaningsih, dkk. 2009. Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil kota Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis & Publik*. Vol.1, No.1. April 2007, hlm 17-30.
- Suharsini Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Usman, Umedi. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume. 7 No. 3 Agustus 2009