

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) ARTHA HUDA ABADI PATI
(Studi Kasus pada Bagian Pemasaran BPR Artha Huda Abadi Pati)**

Alfian Ari Widiyanto¹, Drs. Wahyu Hidayat, MSi²

Email : Alfianapin69aa@gmail.com

ABSTRACT

Organization culture in the company can be a guide for the employee to doing the job and norms behavior. So as motivation is an important element in the company to improve employee performance. Aim for this research is to describe and analyze influence organization culture and motivation to employee performance in PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

This research used 74 PT BPR Artha Huda Abadi Pati marketing departemen employee as a population and respondents. Sampling technique used in this research is by using non-probability sampling technique that is Purposive Sampling. Analysis method to process the data is using correlation coefficient, determinant coefficient, simple linear regression, and double linear regression, T-Test, F-Test with SPSS V.16 program.

The result of analyzing data organization culture and motivation id take effect to employee performance. Organization culture and motivation can describe variable of employee's performance amount to 40,4%. Organization culture can explain employee performance amount to 28,6%, while motivation can explain amount to 20,2%. Organization culture and motivation together affect to the employee's performance.

Conclusion from this research is organization culture and motivation partially have effect to the PT. BPR Artha Huda Abadi Pati employee's performance. Suggestion that can be give is how the company can create good corporate order so that employees can work well and discipline in work, give direction employees to the culture of all K3 (Satisfaction, Safety and Health) and good communication and provision of better facilities.

Keywords : Organization culture, Motivation and Employee Performance.

ABSTRAK

Budaya organisasi didalam sebuah perusahaan dapat menjadi sebuah pegangan bagi karyawan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku. Begitupula halnya motivasi merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

Populasi yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yang berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *Purposive Sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F dengan program SPSS versi 16.

¹Alfian Ari Widiyanto, Universitas Diponegoro, Alfianapin69aa@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, MSi., Universitas Diponegoro.

Hasil analisis data, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 40,4%. Budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 28,6%, sedangkan motivasi dapat menjelaskan sebesar 20,2%. Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Atha Huda Abadi Pati. Saran yang dapat diberikan yaitu bagaimana perusahaan dapat menciptakan tata tertib perusahaan yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan disiplin dalam bekerja, memberi pengarahan langsung kepada karyawan tentang budaya semua melaksanakan K3 (Kepuasan, Keselamatan dan Kesehatan) dan komunikasi yang lebih baik dan penyediaan fasilitas yang lebih baik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Budaya yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus diperhatikan. Dimana penekanan budaya-budaya tersebut pada karyawan dalam bekerja untuk peranan penting karena merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku individu yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Robbins (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut maupun mempekerjakan anggota organisasi. Tindakan dari manajemen puncak

menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan tidak.

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

Kinerja karyawan yang dipakai sebagai evaluasi diharapkan akan memberikan dampak yang positive bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

PT Bank BPR Artha Huda Abadi Pati yang merupakan bank pengreditan rakyat di Indonesia . Adapun beberapa produk dari bank BPR artha Huda Abadi Pati yaitu tabungan, deposito dan kredit. Karyawan pemasaran bank BPR Artha Huda Abadi Pati harus berusaha agar mendapatkan nasabah dan memenuhi target pemasaran dari perusahaan. Berdasarkan observasi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan keadaan yang terjadi diperusahaan adalah penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh ketidakmaksimalan kinerja dari para karyawan bagian pemasaran.

¹Alfian Ari Widiyanto, Universitas Diponegoro, Alfianapin69aa@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, MSi., Universitas Diponegoro.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi
PT. BPR Artha Huda Abadi Pati

Tahun	Target Nasabah	Realisasi	Prosentase (%)
2011	3.854	3.957	102,6
2012	3.947	4.153	105,2
2013	4.152	4.023	96,8
2014	4.475	4.751	106,1
2015	4.934	4.730	95,8

Sumber: PT BPR Artha Huda Abadi Pati

Berdasarkan data table 1.1 dapat diketahui bahwa prosentase antara target perusahaan dan realisasi PT. Bank BPR Artha Huda Abadi Pati mengalami penurunan di tahun 2013 sebesar 96,8% dan 2015 sebesar 95,8% sehingga mendapatkan realisasi nasabah dibawah target dari perusahaan, sedangkan ditahun 2011 (102,6%), 2012 (105,2%) dan 2014 (106,1%) mendapatkan prosentase realisasi nasabah di atas target perusahaan. Seharusnya realisasi perusahaan setiap tahunnya mengalami kenaikan atau stabil, namun ditahun 2013 dan 2015 mengalami penurunan realisasi nasabah, maka

berdasarkan prosentase tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam pemasaran produk sangat fluktuatif karena terdapat penurunan realisasi perusahaan di tahun 2013 dan mengalami kenaikan di tahun 2014 namun mengalami penurunan kembali di tahun 2015. Mengingat masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Artha Huda Abadi Pati”**.

Kajian Teori

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Menurut Luthans (2002:123) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki 6 (enam) karakteristik, yaitu:

a) Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipenuhi. Anggota organisasi saling berintegrasi dengan menggunakan tata cara, istilah dan bahasa sama yang

mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

- b) Norma-norma, suatu standard mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan
- c) Nilai-nilai yang dominan yaitu danya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya
- d) Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati juga dengan bergabung dalam organisasi
- e) Filosofi, terdapat kebijakan atau peraturan yang mengarahkan perusahaan tentang bagaimana memperlakukan karyawan atau pelanggan.
- f) Iklim organisasi, perasaan mengenai perusahaan secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak fisik, cara para anggota berinteraksi dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan luar perusahaan

¹Alfian Ari Widiyanto, Universitas Diponegoro, Alfianapin69aa@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, MSi., Universitas Diponegoro.

Motivasi

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2010:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. lima tingkat kebutuhan dalam motivasi antara lain (Sule dan Saefullah 2005:240) :

1. Kebutuhan Fisik

Tenaga kerja atau individu mendapatkan upah minimum yang mereka kehendaki, lingkungan kerja yang nyaman, dan lokasi yang bersih dari polusi.

2. Kebutuhan Keamanan

Contoh akan kebutuhan ini adalah rencana pasca pensiun dari pekerjaan, tunjangan di hari tua, dan lain sebagainya.

3. Kebutuhan Sosial

Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan yang menantang dan lain sebagainya.

Kinerja

Waldman (1994) dalam Koesmono (2005:170) menjelaskan, kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Dharma (1993:46) dalam Musyaya (2014:2) menyatakan bahwa kriteria utama dalam pengukuran kinerja ada tiga, yaitu:

1. Pengukuran kuantitatif.

Yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan

2. Pengukuran kualitatif.

Yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Pengukuran ketepatan waktu.

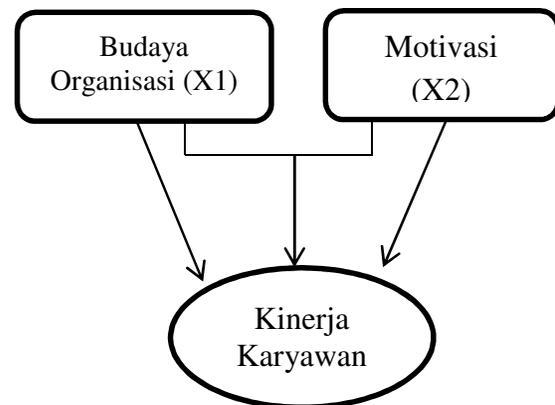
Merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi & Motivasi terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.1
Model Hipotesis



Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *Sampling Purposive*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pemasaran Bank BPR artha huda abadi PATI, yang berjumlah sebanyak 74 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan skala bertingkat dari 1-5. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 21.0 yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, koefisien determinasi, regresi linier

¹Alfian Ari Widiyanto, Universitas Diponegoro, Alfianapin69aa@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, MSi., Universitas Diponegoro.

sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS for Windows versi 16.0. Berikut rekapitulasi hasil:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisa Data

Uji Hipotesis	Korelasi R	Korelasi Determinan (R ²)	Koefisien Regresi	t/F Hitung	Kesimpulan
Budaya Organisasi → Kinerja	0,543	0,286	0,649	5,494	Ho ditolak dan Ha diterima
Motivasi → Kinerja	0,460	0,202	0,379	4,397	Ho ditolak dan Ha diterima
Budaya Organisasi & Motivasi → Kinerja	0,648	0,404	X ₁ = 0,558 X ₂ = 0,298	25,749	Ho ditolak dan Ha diterima

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT BPR Artha Huda Abadi Pati. Berdasarkan data hasil penelitian yang akan dianalisis, maka dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Kinerja pada dasarnya adalah suatu tolak ukur bagaimana sebuah perusahaan berkembang maju ataupun mundur. Kinerja seseorang tidak terjadi dengan sendirinya akan tetapi memerlukan faktor pembangun yaitu diantaranya budaya organisasi dan motivasi kerja.

Tingkat budaya organisasi karyawan bagian pemasaran PT. BPR Artha Huda Abadi Pati dalam bekerja tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 51,4%, namun masih ada beberapa yang berada dalam kategori rendah dengan presentase 1,4%. Hal ini disebabkan karena adanya pengaruh mengenai bagaimana perusahaan dapat menciptakan suasana organisasi yang baik guna membantu karyawan dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya, tingkat motivasi pada perusahaan tergolong tinggi dengan presentase 60,8%, namun masih ada karyawan yang menilai motivasi yang rendah dengan presentase 1,4%. Hal tersebut disebabkan karena jaminan kesehatan dan keselamatan (K3) yang diberikan perusahaan apakah sudah memberikan rasa aman ketika bekerja. Kondisi-kondisi inilah yang menyebabkan masih adanya karyawan yang memiliki kinerja rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati tergolong

dalam katogori tinggi dengan presentase 73%, namun masih ada karyawan mempunyai kinerja yang rendah yaitu 1,4%. Hal ini disebabkan apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan $Y = 9,916 + 0,649 X_1$ dengan t_{hitung} sebesar 5,494 dan harga t_{tabel} pada $N = 72$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,6662. Ini berarti $t_{hitung} (5,494) > t_{tabel} (1,6662)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT BPR Artha Huda Abadi Pati. Sehingga semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dalam tabulasi silang juga diketahui bahwa terdapat karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati dengan budaya organisasi yang rendah, maka kinerja karyawan akan rendah. Molenaar (2002), Kotter dan Heskett (1992) dalam Koesmono (2005:168) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Penelitian terdahulu yang mendukung hubungan variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah penelitian dari Fisla Wirda, (2007) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹Alfian Ari Widiyanto, Universitas Diponegoro, Alfianapin69aa@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, MSi., Universitas Diponegoro.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan $Y = 12,818 + 0,379 X_2$ dengan t_{hitung} sebesar 4,397 dan harga t_{tabel} pada $N = 72$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,6662. Ini berarti $t_{hitung} (4,397) > t_{tabel} (1,6662)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT BPR Artha Huda Abadi Pati. Sehingga semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Armstrong (1994) dalam Devi (2009:41) bahwa hubungan antar motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Namun, berdasarkan analisis tabulasi silang, diketahui bahwa karyawan pemasaran pada BANK BPR Artha Huda Abadi Pati dengan motivasi sangat tinggi menghasilkan kinerja yang rendah. Sehingga ada faktor selain motivasi yang menyebabkan kinerja karyawan tinggi atau rendah. Penelitian terdahulu yang mendukung hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah penelitian dari Christian Andico (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian di lapangan, peneliti mengambil kesimpulan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. BPR Artha Huda Abadi Pati adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, dengan pengaruh sebesar 28,6% sehingga semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Indikator dari budaya organisasi yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah dalam bersikap karyawan selalu mengikuti tata tertib perusahaan. Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah cukup kuat.

Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan $Y = 3,333 + 0,558 X_1 + 0,298 X_2$ dengan F_{hitung} sebesar 25,749 dan harga F_{tabel} pada $N = 72$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,97. Ini berarti $F_{hitung} (25,749) > F_{tabel} (3,97)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT BPR Artha Huda Abadi Pati. Semakin baik budaya organisasi dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi dan motivasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Cash and Fischer dalam Thoyib (2005:69) menyatakan bahwa kinerja yang sering disebut dengan *performance* juga disebut *result*. *Result* dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) yang komponennya terdiri dari *Organizational Development, Compensation Plan, Communication System, Managerial Style, Organization Structure, Policies and Procedures*. Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi (*Policies and Procedures*) dan motivasi yang diwakili oleh faktor *communication System* dapat mempengaruhi *employee result* atau kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, dengan pengaruh sebesar 20,2% sehingga semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Indikator dari motivasi yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah rasa aman dengan masa depan dengan bekerja. Kekuatan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah cukup kuat.
3. Terdapat pengaruh dan signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, dengan pengaruh sebesar 40,4%. Sehingga semakin tinggi budaya organisasi dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

¹Alfian Ari Widiyanto, Universitas Diponegoro, Alfianapin69aa@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, MSi., Universitas Diponegoro.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yang mungkin dapat membantu perusahaan atau peneliti lain. adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan variabel dominan yang artinya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibanding dengan variabel motivasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka saran yang dapat diberikan kepada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati adalah peningkatan tentang bagaimana perusahaan dapat menciptakan tata tertib perusahaan yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan disiplin dalam bekerja.
2. Pada variabel motivasi, pada dasarnya hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi untuk kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati sudah baik. Akan tetapi hasil penelitian juga menghasilkan motivasi yang rendah terutama dalam hal Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diberikan kepada karyawan, selain itu ada komunikasi antar karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Dengan memberi pengarahan langsung kepada karyawan tentang pemberlakuan K3 (Kepuasan, Keselamatan dan Kesehatan) dan komunikasi yang lebih baik diharapkan karyawan termotivasi untuk kerja lebih baik.
3. Untuk variabel kinerja, pada dasarnya hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. BPR Artha Huda Abadi Pati sudah baik. Akan tetapi hasil penelitian juga menghasilkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal terutama dalam hal penyelesaian tugas sesuai dengan target perusahaan. Dengan pengarahan secara langsung oleh pimpinan dan penyediaan fasilitas yang lebih baik diharapkan karyawan termotivasi agar dapat memenuhi jumlah yang ditargetkan oleh perusahaan.
4. Perlunya diadakan lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak di luar perusahaan mengenai variabel – variabel

bebas lain yang dapat dianggap memberikan sumbangan tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, atau disiplin kerja pada karyawan pemasaran PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Yoga Wahyu. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Ananto, Reza. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Andico, Christian. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1 – 9.
- Arif, Rusdan. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Asyhari. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang. *Tesis*. Universitas Diponegoro
- Brahmasari, Ida Ayu dkk. September 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10 (2): 124-135.
- Basuki, Andi. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.

¹Alfian Ari Widiyanto, Universitas Diponegoro, Alfianapin69aa@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, MSi., Universitas Diponegoro.

- Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada karyawan *Outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Koesmono. September 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 dan Kewirausahaan*. 7 (2): 162-179.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)). *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Moeljono. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Musyaya, Antonius Adek. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya*: 1-9.
- Ramdan, Denny. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT. Inti (Persero) Bandung. *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Riyadi, Slamet. Maret 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13 (1): 40-45.
- Robbins, Stephen. P. 2012. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, “Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Ruma Mu’arif Siddiq. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Njonja Meneer Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Stephen P. Robbins, 2006, Perilaku Organisasi, alih bahasa Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: Intan Sejati.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tahili, Mashuri. (2010). Pengertian Motivasi Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai. Dalam <http://mashuritahtili.blogspot.com/2010/02/pengertian-motivasi-kerja-pegawai-dan.html>. Diunduh pada tanggal 7 Mei 2014 pukul 23.20 WIB
- Thoyib, Armanu. Maret 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7 (1): 60-73.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirada, Fislal dkk. April 2007. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2 (1): 22-48.
- Yukl, Gary A. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prehallindo.

¹Alfian Ari Widiyanto, Universitas Diponegoro, Alfianapin69aa@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, MSi., Universitas Diponegoro.