

ARTIKEL

**BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SARI AGUNG
TULUNGAGUNG**



Oleh:

**DEVIA CHARIN VITA SASMITA PUTRI
14.1.02.02.0113**

Dibimbing oleh :

- 1. Drs. Ec. Ichsanudin, M.M.**
- 2. Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2019**

SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019

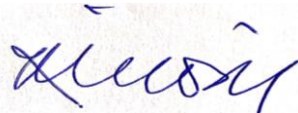


Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Devia Charin Vita Sasmita Putri
NPM : 14.1.02.02.0113
Telepon/HP : 08132003794
Alamat Surel (Email) : devia.charinvita@gmail.com
Judul Artikel : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Agung Tulungagung
Fakultas – Program Studi : F.E - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jalan KH Ahmad Dahlan 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 4 Februari 2019
Pembimbing I  Drs. Ec. Ichsanudin, M.M. NIDN. 0723105703	Pembimbing II  Poniran Yudho L, S.E., M.M. NIDN. 0704047306	Penulis,  Devia Charin V.S.P 14.1.02.02.0113

**BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SARI AGUNG
TULUNGAGUNG**

Devia Charin V.S.P

14.1.02.02.0113

FE - MANAJEMEN

Devia.charinvita@gmail.com

Drs. Ec. Ichsanudin, M.M. dan Poniran Yudho L, S.E., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Devia Charin Vita Sasmita Putri: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sari Agung Tulungagung, Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri, 2019.

Penelitian ini di latar belakang oleh kinerja karyawan CV Sari Agung tulungagung dari tahun ke tahun mengalami penurunan, dikarenakan semakin berkembangnya bidang konstruksi di Indonesia tetapi tidak diimbangi dengan adanya tenaga kerja disetiap daerah, jumlah pekerja terlatih yang tersedia terbatas hanya 9% dari pekerja yang ada secara formal dilatih dalam program-program pelatihan yang diadakan oleh industri-industri pemerintah dan bahkan kontraktor-kontraktor yang terlibat juga kurang tertarik pada program-program pelatihan untuk para pekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. (2) Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. (3) Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. (4) Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan kausalitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23*.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. (2) Motivasi kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. (3) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. (4) Budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung.

KATA KUNCI : Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengembangan Karir.

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan yang bergerak dibidang general konstruksi merupakan salah satu perusahaan yang sangat berperan aktif dalam program pembangunan dan perekonomian saat ini, dengan situasi dan kondisi sekarang maka perusahaan ini bisa disebut sebagai salah satu perusahaan strategis yang bisa menyerap tenaga kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional bulan November 2018, jumlah pekerja tetap yang diserap sektor konstruksi pada triwulan III tahun 2016 dan tahun 2017 masing-masing adalah sebesar 116,22 dan 118,21. Perusahaan konstruksi bangunan ini sudah merambah dan berkembang ke berbagai daerah di Indonesia. Mulai dari tahap bahan baku sampai tahap produk jadi menciptakan rantai pasokan yang efisien. Berdasarkan permintaan pasar terhadap produk konstruksi bangunan yang semakin meningkat, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin optimal kinerja karyawan berarti semakin tercapai pula tujuan perusahaan untuk berkembang.

Sayangnya kinerja karyawan CV Sari Agung tulungagung dari tahun ke tahun mengalami penurunan, dikarenakan semakin berkembangnya bidang konstruksi di Indonesia tetapi tidak diimbangi dengan adanya tenaga kerja disetiap daerah, jumlah pekerja terlatih yang tersedia terbatas hanya 9% dari pekerja yang ada secara formal dilatih dalam program-program pelatihan yang diadakan oleh industri-industri pemerintah dan bahkan kontraktor-kontraktor yang terlibat juga kurang tertarik pada program-program pelatihan untuk para pekerja. Penurunan kinerja karyawan di perusahaan khususnya dibidang konstruksi bisa dilihat dari tidak terpenuhinya target pembangunan yang diminta konsumen setiap tahunnya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Membahas tentang kinerja karyawan Hasibuan (2016:37), menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang baik dapat mencapai tujuan secara efektif agar melancarkan kelangsungan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Winarningsih (2016) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Archoplan Indoraya Surabaya dengan hasil bahwa kinerja karyawan akan mengalami pengaruh yang signifikan apabila adanya dukungan dari pihak-pihak sekitar ataupun lingkungan tempatnya bekerja. Kinerja karyawan dianggap sebagai faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang kemudian menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan tidak mampu menciptakan kinerja karyawan secara maksimal dari sumber daya manusia yang dimiliki,

bagaimana perusahaan mampu bersaing di dunia bisnis, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan.

Berdasarkan masalah terkait kinerja karyawan ternyata dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang pertama adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat penting karena berpengaruh pada kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi tersebut. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai dalam peningkatan kinerja karyawannya. Menurut Suhendi (2012:127) “Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia. Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi”. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) mengenai pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim cabang Nganjuk dengan hasil

bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun sayangnya dalam pengelolaan perusahaan konstruksi selama ini telah menerapkan budaya organisasi melalui *top-down*, dimana manajemen perusahaan mengambil inisiatif dan bertindak sesuai keinginan pemilik perusahaan. Hal ini dapat dilihat jika pemilik perusahaan dalam menentukan promosi-promosi bagi karyawannya lebih melihat kepada senioritas karyawan tersebut walaupun karyawan yang bersangkutan tidak memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja untuk bidang tersebut. Budaya organisasi menjadi faktor penyumbang penting bagi kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Budaya dapat menjadi kekuatan yang positif atau negatif, dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi perusahaan/organisasi bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari konsistensi budaya.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga menjadi faktor dari kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam

peningkatan produktifitas dalam industri konstruksi. Untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja perlu diketahui kebutuhan pekerja pada saat ini. Motivasi kerja merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Menurut Robbins dan Judge (2015:126) “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Hal tersebut dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) mengenai analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT MPM Motor Ndingin Kab. Nganjuk tahun 2016 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan

organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan salah satu jalan untuk memberikan tujuan perusahaan misalnya dengan cara menyelesaikan proyek yang diberikan oleh atasan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap karir karyawan dengan berusaha menyempurnakan sistem pengembangan karir yang dimiliki agar dapat menghasilkan suatu prestasi kerja terbaik. Selain itu karyawan juga diharapkan mampu berkomunikasi dengan baik (komunikatif), dengan adanya kemampuan setiap karyawan yang berbeda ini juga berpengaruh pada

prestasi kerjanya masing-masing yang pada akhirnya berpengaruh terhadap jenjang karir serta dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain untuk mencapai kinerja terbaik. Menurut Siagian (2013:203) mengemukakan bahwa, “Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan”. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) mengenai pengaruh pengembangan karir, program kesejahteraan, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mojoroto Kota Kediri yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang telah diuraikan diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, baik perusahaan dagang maupun jasa. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang general konstruksi di wilayah Tulungagung khususnya di Kecamatan Ngantru adalah CV Sari Agung yang berdiri

sekitar tahun 1995, beralamat di Jl. Raya Ngantru Kabupaten Tulungagung. Produk dari perusahaan ini adalah papan nama dari beton, dan juga barang-barang dari semen dan kapur untuk konstruksi bangunan. Perusahaan ini memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 30 orang.

Perkembangan perusahaan dari mulai berdirinya mengalami pasang surut roda perekonomian yang cukup berliku, tidak mudah membangun sebuah perusahaan khususnya dibidang konstruksi bangunan maupun perdagangan barang atau jasa. Pada saat itu yang diperlukan hanyalah menciptakan kepercayaan kepada konsumen bagaimana cara agar mereka yakin dan tidak kecewa dengan hasil kerja perusahaan. Waktu berdirinya perusahaan memang belum terlalu banyak persaingan yang muncul, tetapi seiring perkembangan jaman maka semakin berkembang pula roda perekonomian. Tidak hanya pada sektor perekonomian, tetapi sektor pembangunan juga mengalami kemajuan yang cukup pesat khususnya di daerah Tulungagung dan sekitarnya. Mulai dari instansi pemerintahan maupun swasta berlomba-lomba

memperbaiki tata kota menjadi lebih baik lagi.

Persaingan global cukup berpengaruh penting saat ini, tidak sedikit perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan mereka berani menawarkan produk dibawah standart umum. Tetapi itu semua juga tergantung bagaimana perusahaan mempertahankan kualitas dan pelayanan yang memuaskan tanpa mengecewakan konsumen. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak serta merta didapatkan secara instan, kualitas SDM yang ada diperusahaan juga perlu diperhatikan. Jika SDM di perusahaan itu rendah pasti sangat sulit untuk menciptakan kondisi perusahaan yang dinamis, perkembangan yang lambat, dan terjadilah ketertinggalan bagi perusahaan, bahkan bisa berakibat bangkrut ditengah jalan sebelum mencapai puncak keberhasilan yang diinginkan.

Alasan kenapa peneliti mengambil tempat penelitian di perusahaan ini karena dalam badan usaha tersebut masih menggunakan sistem lama dalam budaya organisasi, selain itu kurangnya motivasi dalam

bekerja, serta fasilitas pengembangan karir karyawan yang masih minim.

Dari latar belakang tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Agung Tulungagung”**.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:14) “penelitian kuantitatif” dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah desain kausal (sebab akibat).

Sugiyono (2016:37), “penelitian assosiatif kausal” adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Sugiyono (2016:61), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik-karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Sari Agung Tulungagung, yaitu sebanyak 30 karyawan.

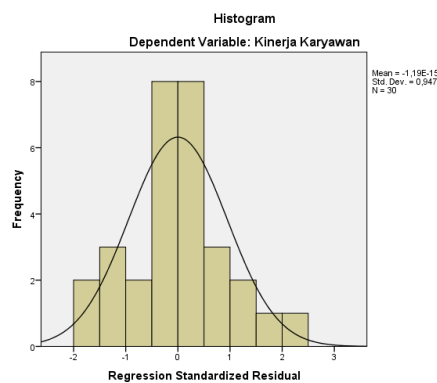
Arikunto (2010:109), Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian ini dinamakan penelitian populasi atau sensus (Arikunto, 2010:112). Berdasarkan pendapat Arikunto, maka sampel penelitian ini adalah 30 responden. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Dan kemudian

di analisis dengan Regresi Linier Berganda dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 23.0.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik. Berikut hasil uji grafik histogram dan grafik *normal probability plot* yang digunakan pada penelitian ini, dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan

maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,966	1,035
	Motivasi Kerja	,706	1,416
	Pengembangan Karir	,720	1,389

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi, motivasi, dan pengembangan karir memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,966 ; 0,706 ; 0,720 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,035 ; 1,416 ; 1,389 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah *multikolinieritas*, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

3. Uji Autokorelasi

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson* (*DW test*) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

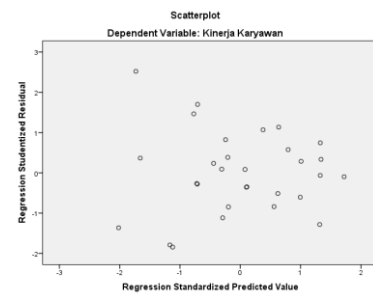
Model	Durbin-Watson
1	1,869

Menurut Ghazali (2011:111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan $du < dw < 4-du$ jika nilai DW terletak antara du dan $4 - du$ berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari $(du) = 1,869$ dan kurang dari $4 - 1,650$ ($4-du = 2,350$ atau dapat dilihat pada Tabel 4.8 yang menunjukkan $du < d < 4 - du$ atau $1,650 < 1,869 < 2,350$, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan pengganggu pada periode t dengan kasalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan

grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 2.



Gambar 2
Grafik Scatterplots

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan gambar 2 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

5. Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel budaya organisasi adalah 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel budaya organisai $< 0,05$. Nilai tersebut

lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima. Berarti bahwa, semakin baik budaya organisasi yang ada maka semakin meningkat pula kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan budaya organisasi yang ada pada perusahaan. Hasil ini menyetujui penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim cabang Nganjuk.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa,

semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan motivasi yang dimiliki karyawan. Hasil ini menyetujui penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT MPM Motor Ndingin Kab. Nganjuk tahun 2016.

c. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel pengembangan karir adalah 0,027. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pengembangan karir $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin tinggi pengembangan

karir pada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan pengembangan karir yang diterima karyawan. Hasil ini menyetujui penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

- d. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara simultan organisasi, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,491 yang berarti bahwa 49,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke-tiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini yaitu sebesar 50,9%.

D. PENUTUP

1. Simpulan

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung, dengan hasil nilai yang diperoleh sebesar 0,047. Norma atau kebiasaan yang ada didalam perusahaan menciptakan pengaruh bagi karyawan dalam bekerja.
- b. Motivasi kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari

Agung Tulungagung, dengan hasil nilai 0,010. Ini berarti motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk mendorong semangat dalam bekerja dan meraih hasil kinerja yang maksimal khususnya bagi perusahaan.

- c. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung, ada atau tidaknya agenda mempromosikan kenaikan jabatan diruang lingkup perusahaan merupakan salah satu penyebab baik buruknya hasil kinerja karyawan. Nilai yang dihasilkan dari variabel ini adalah sebesar 0,027.
- d. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari Agung Tulungagung, ini artinya ketiga variabel penelitian tersebut sama-sama memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

2. Saran

a. Bagi Perusahaan

Budaya organisasi, motivasi, dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka CV Sari Agung Tulungagung harus mempertahankan budaya organisasi, motivasi, dan pengembangan karir yang telah berjalan dan bahkan ditingkatkan lagi menjadi lebih baik.

b. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini yakni sebesar 49,1%, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain seperti stres kerja, pelatihan dan komunikasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketigabelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, Endah Yulia. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik, Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri*. Kediri: UNPKediri.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Robbins. S.P. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sari, Irine Prastika. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Program Kesejahteraan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mojoroto Kota Kediri*. Kediri: UNPKediri.
- Sari, Yesi Elok Nofita. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Nganjuk*. Kediri: UNPKediri.
- Siagian, P.S. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua*. Bandung : Badan Penerbit CV Pustaka Setia..