

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN PADA CV.
INDO JAYA LOGAM DI WILAYAH TANGERANG**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JUSTIN

NPM : 115190276

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN PADA CV.
INDO JAYA LOGAM DI WILAYAH TANGERANG**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JUSTIN

NPM : 115190276

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama Mahasiswa : Justin
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190276
Program Studi : SI Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Telp. : _____
HP : [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Desember 2022



Justin

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JUSTIN
N. P. M : 115190276
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PERFORMA
KERJA KARYAWAN PADA CV. INDO
JAYA LOGAM DI WILAYAH
TANGERANG

Jakarta, 10 Desember 2022

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JUSTIN
NIM : 115190276
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PERFORMA
KERJA KARYAWAN PADA CV. INDO
JAYA LOGAM DI WILAYAH
TANGERANG

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : MIHARNI TJOKROSAPUTRO S.E., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : CAROL DANIEL KADANG S.E., M.M.
3. Anggota Penguji : KURNIATI W. ANDANI S.E., M.M.

Jakarta, 16 Januari 2022

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

ABSTRACT

(A) JUSTIN (115190276)

(B) *THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT CV. INDO JAYA LOGAM IN TANGERANG*

(C) *xviii + 63 pages, 2022, 18 tables, 3 pictures, 8 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

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

attention to employee motivation and organizational culture in companies to improve employee performance.

(F) *Keywords : Motivation, Organizational Culture, Employee Work Performance*

(G) *References 26 (2012-2021)*

(H) *Kurniati W. Andani S.E., M.M.*

ABSTRAK

(A) JUSTIN (115190276)

(B) PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN PADA CV. INDO JAYA LOGAM DI WILAYAH TANGERANG

(C) xviii + 63 halaman, 2022, 18 tabel, 3 gambar, 8 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Jaya Logam di wilayah Tangerang hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi karyawannya dan budaya organisasi di perusahaan untuk meningkatkan performa kerja karyawannya.

(F) Kata Kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Performa Kerja

(G) Daftar Acuan 26 (2012-2021)

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M

HALAMAN MOTTO

Jangan biarkan perasaan putus asa menyerang dirimu. Yakinlah, pada akhirnya, kamu pasti akan berhasil.

-Abraham Lincoln

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk keluargaku tercinta, teman-teman, dan para pengajar, dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi dan dukungan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat dan rahmatnya penulis bisa menyelesaikan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Performa Kerja Karyawan di CV. Indo Jaya Logam di Wilayah Tangerang**”. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu dari syarat kelulusan untuk meraih gelar Strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan dan pembuatan skripsi ini, terdapat banyak pihak yang telah memberikan kontribusi baik itu bimbingan, bantuan, hingga dukungan dalam penyelesaian penelitian ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

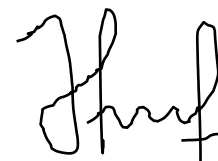
1. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta pengarahan selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah mendidik, dan memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Suwardi Wijaya selaku CEO dari CV. Indo Jaya Logam yang telah berkenan dan memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian di CV. Indo Jaya Logam.
6. Untuk Karyawan di CV. Indo Jaya Logam yang telah bersedia untuk ikut serta dan membantu dalam penelitian dan penyelesaian skripsi ini.
7. Untuk orang tua, Ibu (Tjie Fung Kuo), dan Ayah (Lim Sin Tjong), yang telah memberikan semangat dan dukungan baik secara materi ataupun moral

seperti motivasi, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

8. Untuk seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan moral kepada penulis dalam proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
9. Teman teman sesama bimbingan yang telah berjuang bersama dalam penyusunan skripsi ini, yaitu Bryan, Nico, Kelly, Vincent, Yansen, Jessica, Cindy, Stanley, dan Daniella.
10. Untuk teman penulis sejak masa sekolah yaitu Michael, Steven, Fernando, Defan, dan Rico yang selalu memberi semangat, doa, dukungan, dan memberi masukan dalam penyusunan skripsi ini yaitu
11. Untuk teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara saat penulis menyusun skripsi yaitu koko Marco Christian, Irvine Edison, Calvin Jonathan Widarta, dan Gallen Kho yang telah memberikan dukungan, semangat, dan saran perbaikan dalam proses pengerjaan skripsi.
12. Untuk semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan penulis bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis berharap agar diberi kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini, dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Jakarta, 06 Desember 2022



(Justin)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah.....	5
1.2 Tujuan dan Manfaat.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7

2.1	Gambaran Umum Teori.....	7
2.2	Definisi Konseptual Variabel.....	9
	1. Motivasi (<i>Motivation</i>).....	9
	2. Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>).....	10
	3. Performa Kerja.....	12
2.3	Kaitan antara Variabel.....	13
	1. Kaitan antara Motivasi dengan Performa Kerja.....	13
	2. Kaitan antara Budaya Organisasi dengan Performa Kerja.....	14
2.1	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	15
2.2	Penelitian yang Relevan.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....		20
3.1	Desain Penelitian.....	20
3.2	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	21
3.3	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	22
3.4	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	23
3.5	Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		30
4.1	Deskripsi Subjek Penelitian.....	30
4.2	Deskripsi Objek Penelitian.....	31
	1. Motivasi.....	32
	2. Budaya Organisasi.....	33
	3. Performa Kerja	34
4.3	Hasil Analisis Data.....	35
	1. Analisis Inner Model.....	35
	a. <i>R Square</i> (R^2).....	35
	b. <i>Prediction Relevance</i> ($Q\ square / Q^2$).....	36
	c. <i>Effect Size</i> (f^2).....	36
	2. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	37
	3. Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	37

4.4	Pembahasan.....	40
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Performa Kerja.....	40
2.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Performa Kerja.....	41
BAB V PENUTUP.....		43
5.1	Kesimpulan.....	43
5.2	Keterbatasan dan Saran.....	43
1.	Keterbatasan.....	43
2.	Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....		46
LAMPIRAN.....		49
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		63
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....		64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian yang Relevan.....	16
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	22
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi.....	22
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Performa Kerja.....	23
Tabel 3.4. Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	25
Tabel 3.5. Hasil <i>Outer Loading</i>	26
Tabel 3.6. Hasil <i>Cross Loading</i>	27
Tabel 3.7. Hasil Analisis Reliabilitas.....	27
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.3. Tanggapan Responden atas Pernyataan Variabel Motivasi.....	32
Tabel 4.4. Tanggapan Responden atas Pernyataan Variabel Budaya Organisasi.....	33
Tabel 4.5. Tanggapan Responden atas Pernyataan Variabel Performa Kerja.....	34
Tabel 4.6. Hasil Uji <i>R Square</i> (R^2).....	35
Tabel 4.7. Hasil Uji <i>Prediction Relevance</i> (Q^2).....	36
Tabel 4.8. Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2).....	36
Tabel 4.9 Hasil uji <i>Path Coefficient</i>	38
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 3.1. Hasil <i>Outer Loading</i>	25
Gambar 4.1. Hasil uji <i>Bootstrapping</i>	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian (Kuesioner).....	49
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	53
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
Lampiran 4. Hasil <i>Outer Loading</i>	58
Lampiran 5. Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	59
Lampiran 6. Hasil <i>Bootstrapping</i>	60
Lampiran 7. Profil Perusahaan.....	61
Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang sudah muncul sangat banyak perusahaan di dunia, tentu semua perusahaan pasti mempunyai pesaing dari bisnisnya sehingga semua perusahaan pun berlomba lomba untuk menjadi yang terbaik. Kemudian perusahaan di zaman sekarang harus memperhatikan sangat banyak aspek agar performa perusahaan bisa meningkat seperti teknologi, sumber daya manusia, sistem manajemen yang berlaku, dsb.

Karena banyaknya aspek maka semakin banyak juga cara agar performa perusahaan bisa meningkat. Untuk meningkatkan performa perusahaan bisa dilakukan dengan sangat banyak cara seperti melatih sumber daya manusia, menciptakan sistem manajemen yang efektif dan efisien, ataupun mendatangkan teknologi yang canggih untuk mendukung produktivitas perusahaan. Saat ini cara untuk meningkatkan performa perusahaan membutuhkan modal atau pendanaan yang cukup besar untuk membuat sistem atau teknologi yang memadai sehingga perusahaan juga harus memiliki kesiapan yang sangat memadai dalam hal modal apabila ingin berkembang melalui teknologi.

Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan yang belum memiliki modal atau pendanaan yang besar juga bisa berkembang. Salah satu faktor yang penting dalam peningkatan performa perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), menurut Susan Eri (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja secara produktif sebagai penggerak organisasi, SDM juga merupakan aset perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dengan penggunaan dan pengelolaan SDM yang baik dan efisien bisa meningkatkan performa perusahaan, contohnya karena modal perusahaan yang terbatas SDM yang kompeten bisa memanfaatkan sumber daya yang terbatas atau sedikit, dan mendapatkan hasil yang maksimal, sehingga SDM yang kompeten juga merupakan sumber daya penting dan berharga bagi perusahaan.

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

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

Sebaliknya apabila perusahaan bisa mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) nya dengan baik maka performa perusahaan pun akan meningkat karena yang mengoperasikan dan memelihara teknologi, sistem, ataupun modal yang disediakan perusahaan yaitu SDM perusahaan itu sendiri sehingga perkembangan perusahaan juga bergantung kepada SDM yang dimiliki perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak bisa dilakukan secara seenaknya karena manusia adalah makhluk hidup yang memiliki akal, pikiran masing masing yang berbeda satu sama lain, dan bukan benda mati seperti teknologi yang mudah digantikan dan dikembangkan (*Upgrade*) selama memiliki modal.

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

Menurut Siagian (2002, dalam Santoso & Moeins, 2019), faktor yang mempengaruhi performa kerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan karyawan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, disiplin, kepemimpinan, komunikasi dan faktor lainnya, sehingga dapat disimpulkan performa kerja dapat dipengaruhi berbagai macam hal, baik dari kondisi internal karyawan seperti motivasi dan kondisi eksternal karyawan seperti budaya organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan berbagai macam aspek agar karyawan bisa nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan tidak menurun. Sehingga untuk menjaga performa kerja karyawan agar tidak menurun perusahaan harus bisa menciptakan budaya organisasi yang nyaman, dan memotivasi karyawan agar lebih semangat bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini akan berfokus kepada pengaruh *motivation* / motivasi, dan *organizational culture* / budaya organisasi terhadap performa kerja, dan penelitian dilakukan terhadap karyawan di CV. Indo Jaya Logam yang sudah berdiri sejak 1 Januari 2013 di wilayah Tangerang, CV. Indo Jaya Logam adalah perusahaan yang memproduksi dan memasarkan alat perancah bangunan atau bisa disebut juga

Scaffolding, sehingga judul dari penelitian ini adalah “**Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Performa Kerja Karyawan di CV. Indo Jaya Logam di Wilayah Tangerang**”.

2. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi performa perusahaan.
2. Pengaruh SDM (Sumber Daya Manusia) terhadap perusahaan.
3. Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan.
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi performa kerja karyawan.
5. *Motivation* / Motivasi yang dibutuhkan karyawan.
6. *Motivation* / Motivasi mempengaruhi performa kerja karyawan.
7. Kurang cocoknya *Organizational culture* / budaya organisasi terhadap lingkungan kerja dan karyawan..
8. Pengaruh *Organizational culture* /Budaya Organisasi terhadap performa kerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Agar penelitian bisa dilakukan dengan lebih spesifik, dan rinci maka ruang lingkup dan variabel pada penelitian juga akan dibatasi karena luasnya bahasan tentang faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan, dan performa kerja maka penelitian ini akan difokuskan dengan lebih terfokus mengenai pengaruh antara *motivation* / motivasi dan *organizational culture* / budaya perusahaan terhadap performa kerja karyawan, dan penelitian akan dilakukan kepada karyawan di CV. Indo Jaya Logam, dan karena luasnya faktor yang mempengaruhi variabel, batasan masalah untuk variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi dibahas dari insentif, fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, dan pemimpin,
2. Budaya organisasi dibahas dari tujuan perusahaan, cara kerja perusahaan, kerja sama dan hubungan antar karyawan, dan dukungan dari perusahaan,
3. Performa kerja dibahas dari pelaksanaan pekerjaan, waktu, tanggung jawab, inisiatif, dan kesalahan dalam bekerja.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dibuat maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

1.2 Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara motivasi / *motivation* terhadap performa kerja karyawan di CV. Indo Jaya Logam.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara budaya organisasi / *organizational culture* terhadap performa kerja karyawan di CV. Indo Jaya Logam.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat lebih memahami mengenai pengaruh motivasi dan pentingnya memperhatikan budaya organisasi dan dampaknya terhadap performa kerja.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai tambahan informasi mengenai pengaruh motivasi, dan budaya organisasi terhadap performa kerja, dan dapat digunakan Sebagai referensi menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan bagi penelitian yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan untuk memperhatikan dan mengembangkan performa kerja karyawannya melalui budaya organisasi dan motivasi, dan diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi informasi tambahan mengenai manfaat dan pentingnya budaya organisasi dan motivasi terhadap performa kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arnaldo, G., & Andani, K. W. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III*, 722-730.
- Budiyanto. (2020). *SPSS Adalah – Pengertian, Sejarah, Fungsi, Keperluan*. Pusdiklat BPS.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP .
- Dasuki, R. E. (2021). Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 447-454.
- Dewi, D. A. (2018). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. *Research Gate*.
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. *Proceedings of MICoMS 2017*, 7-12.
- Elbaz, A. M., Agag, G. M., & Alkathiri, N. A. (2018). How ability, Motivation and opportunity influence travel agents performance: the moderating role of absorptive capacity. *Journal of Knowledge Management VOL 22*, 119-141.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2018). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gencer, G., Atay, H., Gurdogan, A., & Colakoglu., U. (2021). The Relationship Between Organizational Culture, Organizational Silence an Job Performance in Hotels: The Case of Kusadasi. *Journal of Hospitality and Tourism*.
- Ghozali, I. (2020). *25 grand theory: Teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (Untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- K, J., & Ranjit., G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance : employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*.

- Khotimah, K. (2017). PANDANGAN BERBASIS SUMBER DAYA (RBV). *Future : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 49-64.
- Kingsman, E., & Fatyandri, A. N. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Performance pada Distributor Otomotif Motor di Batam. *Journal of Accounting & Management Innovation VOL 2*, 126-138.
- Lin, Y. (2021). A study on the relationship between project management competency, job performance and job motivation in e-commerce industry. *Measuring Business Excellence VOL 25*, 24-57.
- maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How Organizational Culture and Leadership Style affect Employees Performance of Genders. *International Journal of Organizational Analysis VOL 26*.
- Maryani, N. L., Widayani, A. A., & Saraswati, N. P. (2019). Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Sketsa Bisnis*, 112-124.
- Nuryasman, M.N., & Suryaman, E. A. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees of PT Inoac Polytechno Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 74-90.
- Mubarok, E. S. (2019). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 69-79.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management VOL 59*.
- Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Fernandes, A. A. (2018). The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. *Journal of Organizational Change Management VOL 31*.
- Santoso, W. E., & Moeins, A. (2019). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING BOARD OF WEST JAVA PROVINCE. *Dinasti International journal of Management Science*, 37-56.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Supranto, & Limakrisna, N. (2012). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952-962

