

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM (PERUM)
BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
DAN BANGKA BELITUNG**



Tesis Oleh :

AHMAD MUKROMIN

01012682125017

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

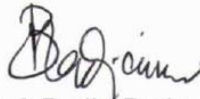
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG KANTOR
WILAYAH SUMATERA SELATAN
DAN BANGKA BELITUNG**

Disusun oleh:

Nama : Ahmad Mukromin
NIM : 01012682125017
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif.

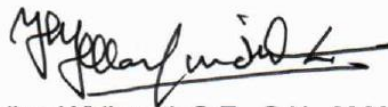
Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing
Pembimbing I



Prof. Badiz Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Tanggal :

Pembimbing II



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Tanggal :

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG
KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
DAN BANGKA BELITUNG**

Di susun oleh :

Nama : Ahmad Mukromin
NIM : 01012682125017
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 21 Juli 2023



Ketua

Prof. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D
NIP 195307071979032001

Anggota

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H, Ph.D
NIP 196703141993032001

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 196610221992032002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H, Ph.D
NIP 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Mukromin
NIM : 01012682125017
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan
Bangka Belitung

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D
Anggota : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H, Ph.D

Tanggal Ujian : 21 Juli 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan
hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila
pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut
predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 21 Juli 2023

Pembuat Pernyataan



Ahmad Mukromin

NIM 01012682125017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.” (QS Al-Baqarah: 216)

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.” (Ali bin Abi Thalib)

Tesis ini saya persembahkan untuk :

- **Bapak/ Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.**
- **Universitas Sriwijaya.**
- **Bapaknda Abu Mansyur dan Ibunda Nurhida serta Ayahnda Yusnani Rohim (almarhum) dan Ibunda Herawati.**
- **Istri Aminah Zuhriyah dan anak-anak Muhammad Azzam Hanif, Muhammad Azka Assyarif dan Aisyah Azra Azzahra.**
- **Adik-adikku dan Adik Ipar serta Kerabat Keluarga.**
- **Seluruh Teman Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 51 Tahun 2021.**
- **Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel.**
- **Almamater Kebanggaanku.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Subhanahu wata'ala, atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Tesis yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Tesis ini guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat gelar Magister Manajemen Program Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi penyajian dan penyusunannya. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca guna menyempurnakan tesis ini serta penulis juga berharap kiranya tesis ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan institusi dan sebagai masukan akademis untuk penelitian dimasa yang akan datang.

Palembang, 21 Juli 2023



Ahmad Mukromin

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. **Prof. Badia Parizade, M.B.B., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini. Berkat bantuan Ibu, saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing II dan Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini. Berkat bantuan Ibu, saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
3. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.,** selaku Dosen Penguji. Terima kasih banyak atas bantuan Ibu dalam proses ujian yang dilaksanakan dan telah memberikan arahan, kritik, serta saran yang membangun dalam penyelesaian tesis ini.
4. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.,** selaku Dosen Pembimbing Akademik Penulis.
5. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, MSCE., IPU., ASEAN, Eng.** Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

7. **Bapak/ Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas segala waktu, ilmu dan pengetahuan bermanfaat yang telah diberikan selama masa perkuliahan untuk dapat menyelesaikan Pendidikan dengan baik.
8. **Bapaknda Abu Mansyur dan Ibunda Nurhida serta Ayahnda Yusnani Rohim (almarhum) dan Ibunda Herawati**, terima kasih atas semua kasih sayang dan perhatian, yang senantiasa memberi dukungan dan do'a dalam penyelesaian Pendidikan selama ini.
9. **Seluruh staff Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan baik dalam pengurusan dokumen maupun proses belajar-mengajar selama ini.
10. **Aminah Zuhriyah, SE**, terima kasih istriku yang selalu memberikan dukungan dan pikiran untuk dapat menyelesaikan perkuliahan dan tesis ini serta selalu siap untuk menjadi bagian dari rencana dalam hidupku. Terima kasih juga kepada anak-anakku **Muhammad Azzam Hanif, Muhammad Azka Assyarif dan Aisyah Azra Azzahra** yang selalu memberikan tawa dan senyum sebagai motivasi dan dukungan untuk dapat menyelesaikan Pendidikan dengan baik.
11. **Seluruh teman-teman Magister Manajemen Angkatan 51**, terima kasih atas Kerjasama, semangat dan motivasinya dalam proses belajar-mengajar selama ini.

Semoga Allah Subhanahu wata'ala senantiasa melimpahkan berkah dan Rahmat-Nya, membalas budi baik kalian dan memberkahi kita semua. Aamiin.

Palembang, 21 Juli 2023



Ahmad Mukromin

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

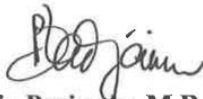
Oleh :

Ahmad Mukromin

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung sebanyak 133 karyawan dengan metode sensus untuk penentuan jumlah sampel yaitu seluruhnya menjadi responden sehingga data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden. Hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, diharapkan perlu adanya evaluasi dalam pemberian beban kerja yang diberikan kepada karyawan, tekanan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan serta perhatian dari pihak atasan. Motivasi, manajemen Perusahaan Umum (Perum) Bulog dapat menyediakan anggaran untuk peningkatan motivasi melalui tunjangan pendidikan, dan pemberian penghargaan atau bonus kepada karyawan yang berprestasi. Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung harus melakukan pembagian beban kerja sesuai tanggungjawab serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dasar karyawan untuk meningkatkan kinerja.

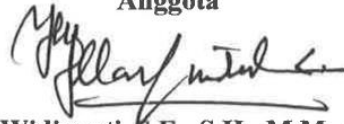
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

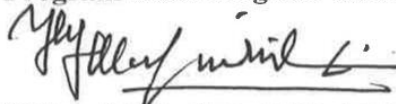
Anggota



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT PUBLIC
COMPANY OF BULOG, REGIONAL OFFICE IN SOUTH-SUMATERA
AND BANGKA BELITUNG**

by :

Ahmad Mukromin

This research aimed at determining the significant influence of organizational culture and motivation toward employees performance at Public Company of BULOG, Regional Office in South-Sumatera and Bangka Belitung. This research applied 133 employees at Public Company of BULOG, Regional Office in South Sumatera and Bangka Belitung as the population of the study to select the sample of this research, census method was applied to all of the respondents in order the primary data can be obtained through distributing the questionnaires. The results of Multiple Linear Analysis showed that organizational culture and motivation significantly had a positive influence toward employees performance. It can be concluded that Organizational culture needs evaluating in line with giving workload and pressure to the employees to complete the work, as well as a great attention from the superior. To increase motivation, the management of Public Company of BULOG affords providing budgets for educational allowances, and rewards, as well as bonuses to the outstanding employees. Public Company of Bulog, Regional Office in South Sumatera and Bangka Belitung must distribute the workload according to responsibilities and pay attention to the basic needs of employees to improve performance

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Employee's Performance*

Chairman



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

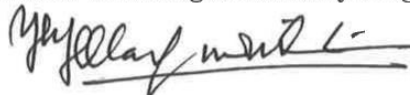
Member



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Known by,

Coordinator of the Master of Management Study Program



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa :

Nama : Ahmad Mukromin
NIM : 01012682125017
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruhm Budaya Organisasim dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung

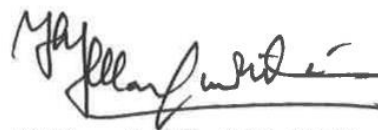
Telah kami periksa cara penulisan grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

RIWAYAT HIDUP

- Nama lengkap (dengan gelar S1) : Ahmad Mukromin, S.H
Tempat/tanggal Lahir : Tanjung Muning, 30 Agustus 1985
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jalan Kapten A. Rivai Lorong Batu Karang
No. 1188 RT 030 RW 009 Kel. 26 Ilir
Kec. Bukit Kecil Kota Palembang
- No. Hp. / wa : 081263852669
Nama istri/suami*) : Aminah Zuhriyah, S.E
Nama anak : 1. Muhammad Azzam Hanif
2. Muhammad Azka Assyarif
3. Aisyah Azra Azzahra
- Nama orang tua
1. Ayah : Abu Mansyur
2. Ibu : Nurhida
- Riwayat pendidikan
1. SD : SD Negeri 2 Tanjung Muning
2. SMP : SMP Negeri 1 Gunung Megang
3. SMA : SMK Negeri 1 Muara Enim
4. Universitas (S1) : Universitas Sriwijaya
- Riwayat pekerjaan : 1. PT. Sumatera Prima Fibreboard
2. PT. Bank BTPN, Tbk Kantor Cabang Plaju
3. Perum BULOG Kanwil Aceh
4. Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSRTACT	x
SURAT PENYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	15

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Budaya Organisasi	16
2.1.1.1. Teori Budaya Organisasi.....	16
2.1.1.2. Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.1.1.3. Dimensi Budaya Organisasi	18
2.1.2 Motivasi	19
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	19
2.1.2.2. Dimensi Motivasi.....	20
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	23
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.1.3.2. Dimensi Kinerja Karyawan	24
2.2 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	25
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan....	25
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3 Penelitian Terdahulu.....	28
2.4 Kerangka Konseptual Pemikiran.....	46
2.5 Hipotesis Penelitian	48
 BAB III METODE PENELITIAN	 49
3.1 Rancangan Penelitian	49
3.2 Jenis dan Sumber data	49
3.2.1 Jenis Data.....	49
3.2.2 Sumber Data.....	50

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	51
3.3.1 Populasi Penelitian	51
3.3.2 Sampel Penelitian	51
3.4 Metode Pengumpulan Data	52
3.5 Uji Instrumen Penelitian	52
3.5.1 Uji Validitas	53
3.5.2 Uji Reliabilitas	54
3.6 Analisis Data Penelitian	54
3.6.1 Metode Transpormasi Data.....	54
3.7 Uji Asumsi Klasik	56
3.7.1 Uji Normalitas	56
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	56
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	57
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.9 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	58
3.10 Uji Parsial (Uji t).....	59
3.11 Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	59
3.12 Definisi Operasional Variabel	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1 Sejarah Perusahaan Umum (Perum) Bulog	62
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Umum (Perum) Bulog	64
4.1.3 Struktur Organisasi Perum Bulog	
Kanwil Sumsel dan Babel	65

4.2	Gambaran Profil Responden Penelitian	66
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	68
4.3.1	Hasil Uji Validitas	68
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	70
4.4	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	71
4.4.1	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X1)	71
4.4.2	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi (X2)	78
4.4.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	82
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	87
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	88
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas	88
4.5.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	88
4.6	Hasil Analisis Penelitian.....	89
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.6.2	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	90
4.7	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	91
4.8	Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	92

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	93
4.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	93
4.9.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran	103
5.3 Keterbatasan Penelitian	105
5.4 Implikasi Hasil Penelitian	105
5.5. Agenda Penelitian Mendatang	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Kinerja Perusahaan Umum (Perum) BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Tahun 2021.....	3
Tabel 1.2.	Kinerja Karyawan Periode Januari s.d. Desember 2021.....	5
Tabel 1.3.	Nilai-nilai Utama (<i>Core Values</i>) Sumber Daya Manusia Pada Badan Usaha Milik Negara BUMN).....	6
Tabel 1.4.	Program Budaya Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Tahun 2021.....	8
Tabel 2.1.	Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1.	Populasi Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Oktober 2022.....	51
Tabel 3.2.	Interprestasi Koefisien Korelasi (r).....	58
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel	60
Tabel 4.1.	Gambaran Profil Responden Penelitian	66
Tabel 4.2.	Tabel Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.3.	Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.4.	Tabel Interpretasi	71
Tabel 4.5.	Tabel Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X1).....	72

Tabel 4.6. Tabel Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel	
Motivasi (X2).....	78
Tabel 4.7. Tabel Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja	
Karyawan (Y).....	83
Tabel 4.8. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.9. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.10. Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien	
Determinasi (R ²).....	90
Tabel 4.11. Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t).....	91
Tabel 4.12. Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F).....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 2 Rekapitulasi Profil Responden Penelitian.....	116
Lampiran 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Penelitian (skala Interval)....	119
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	127
Lampiran 5 Hasil Analisis.....	130

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak, serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Susanto dan Prama (2016), untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi.

Perusahaan Umum (Perum) BULOG merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendiriannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2003 yang merupakan Anggaran Dasar Perum BULOG tersebut kemudian diubah kembali menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Pendirian Perum

BULOG tidak lepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Usaha Logistik (BULOG). Perum BULOG merupakan hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang mengurus pangan nasional ini resmi dibentuk pada 10 Mei 1967 dan disahkan melalui Keputusan Presidium Kabinet Nomor 114/KEP/5/1967 (www.bulog.co.id, 2022).

Tugas Perusahaan Umum BULOG adalah menjamin keamanan, ketersediaan pangan serta stabilitas harga sebagai wujud menegakkan kehadiran pemerintahan baru. Dua tahun berikutnya, melalui Keppres Nomor 39 Tahun 1969, tugas Perusahaan Umum BULOG diubah sebagai penjaga kestabilan harga beras nasional. Dari fokus yang hanya mengarah kepada beras, kemudian tugas tersebut diubah lagi pada tahun 1987. Berdasarkan Keppres Nomor 39 Tahun 1987, tugas Perusahaan Umum BULOG adalah mendukung pembangunan komoditas pangan nasional dengan komoditas lebih dari satu. (www.bulog.co.id, 2022).

Melalui Keppres Nomor 103 Tahun 1993, Perusahaan Umum (Perum) BULOG bertanggung jawab atas koordinasi pembangunan pangan serta meningkatkan mutu gizi pangan secara nasional. Perum BULOG menjadi salah satu elemen utama penunjang pemerintahan Orde Baru dalam urusan pangan yang menjadi salah satu unsur pendukung ketahanan negara. Setelah berakhirnya masa pemerintahan Orde Baru pada tahun 1998 dan Indonesia memasuki masa reformasi, melalui Keppres Nomor 103 Tahun 2001, Perum BULOG yang semula bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia menjadi

dibawah koordinasi kementerian BUMN yang resmi diputuskan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 (www.bulog.co.id, 2022).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016). Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja dan motivasi. Keberhasilan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya sehingga dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Penilaian ini harus objektif yang akan berdampak kepada karyawan yang akan selalu memberikan kontribusi positif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kerjanya (Mangkunegara, 2010).

Tabel 1.1. Kinerja Perusahaan Umum (Perum) BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Tahun 2021

Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
Laba Usaha	103.082,93	64.114,08	62,20
Penjualan Produk Komersial	449.717,91	193.203.48	42,96
Penyaluran Beras PSO	47,400	49.337	104,09
Tindak Lanjut Hasil Audit	80%	94,12%	117,65

Sumber: Data Internal Divisi Manajemen Organisasi Perum BULOG, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, menunjukkan bahwa kinerja Perusahaan Umum (Perum) BULOG kantor wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung tahun 2021 menunjukkan masih terdapat kurangnya pencapaian terhadap target yang diberikan dengan realisasinya. Pada indikator penyaluran beras PSO menunjukkan pencapaian yang telah dilakukan melebihi target yang diberikan yaitu sebesar 104,09%. Walaupun pada indikator laba usaha dan penjualan produk komersial menunjukkan pencapaian yang belum sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan perlu adanya peningkatan yang perlu dilakukan karyawan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Kurang tercapainya kinerja Perusahaan Umum (Perum) BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung disebabkan kurang disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standard operasional prosedur dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Salah satu faktor menunjukan rendahnya disiplin karyawan yaitu jumlah keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih awal dari ketentuan peraturan perusahaan selama tahun 2021 sebanyak 82 orang dan terdapat 6 orang yang mendapatkan sanksi hukuman berat karena menyimpang dan/atau melanggar dari prosedural SOP, adapun jumlah ketidakhadiran masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 9 orang.

Tabel 1.2. Kinerja Karyawan Periode Januari s.d Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan		
	Pelanggaran Jam Kerja	Surat Peringatan Sanksi	Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan
Januari	5	-	-
Februari	6	-	2
Maret	8	-	-
April	7	-	-
Mei	11	-	1
Juni	5	-	-
Juli	4	-	-
Agustus	12	-	3
September	6	-	-
Oktober	3	-	-
November	11	2	1
Desember	4	4	2
Total	82	6	9

Sumber: Data Internal Seksi SDM dan Hukum Perum BULOG, 2022

Disiplin karyawan merupakan nilai-nilai dari budaya organisasi yang memiliki pengaruh dalam pengcapaian kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016). Budaya organisasi umumnya membentuk perilaku karyawan dalam suatu organisasi, sehingga saat seseorang masuk ke suatu organisasi atau perusahaan, maka budaya organisasi akan mengikuti adat istiadat, kebiasaan dan budaya yang mendominasi pada organisasi tersebut. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Tabel 1.3. Nilai-nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Nilai-nilai Utama (<i>Core Values</i>)	Definisi	Panduan Perilaku
Amanah	Memegang teguh kepercayaan yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi janji dan komitmen 2. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan 3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika
Kompeten	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 2. Membantu orang lain belajar 3. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik
Harmonis	Saling peduli dan menghargai perbedaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya 2. Suka menolong orang lain 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif
Loyal	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara 2. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar 3. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika
Adaptif	Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik 2. Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi 3. Bertindak proaktif
Kolaboratif	Membangun kerja sama yang sinergis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Sumber : www.jdih.bumn.go.id, 2022

Budaya organisasi Perum BULOG berdasarkan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE-7/ MBU/Q7/2020 tentang nilai-nilai utama (*core values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara menjelaskan bahwa penerapan nilai-nilai utama (*core values*) pada seluruh sumber daya manusia wajib menerapkan nilai-nilai utama (*core values*) menjadi budaya perusahaan (*corporate culture*) dan menjadi dasar pembentukan karakter sumber daya manusia di lingkungan Badan Usaha Milik Negara, Anak Perusahaan, serta Perusahaan Afiliasi Terkonsolidasi. Penerapan nilai-nilai utama (*core values*) di Perum BULOG secara umum dan Kantor Wilayah Sumsel secara khusus, mengacu pada Keputusan Direksi Perusahaan Umum (Perum) BULOG Nomor: KD-301/DS200/09/2020. Perum BULOG telah membuat program budaya organisasi dalam implementasi dan penerapan perilaku atau kebiasaan yang baik akan menciptakan terwujudnya budaya perusahaan yang baik selaras dengan visi dan misi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

**Tabel 1.4. Program Budaya Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG
Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung
Tahun 2021**

Kegiatan	Definisi	Program (Target)	Realisasi (Pelaksanaan)	Pencapaian (%)
Donita (Doa Pagi Untuk Kita)	Kegiatan doa pagi bersama yang dilakukan setiap hari sebelum memulai aktivitas pekerjaan. Kegiatan ini dilakukan oleh masing-masing unit kerja, dimana setiap karyawan dapat secara bergantian memimpin doa.	192	192	100
Jumpost (Jumat Posting)	Setiap karyawan memposting konten menggunakan produk Perum BULOG di media sosial setiap hari Jumat yang bertujuan untuk meningkatkan branding produk agar lebih dikenal di masyarakat	48	48	100
Monsteria (Monday Storming Ceria)	Pelaksanaan morning briefing mingguan yang dilaksanakan setiap hari Senin oleh setiap unit kerja yang diawali oleh kepala unit berbicara tentang review minggu sebelumnya dan target-target minggu berjalan yang diikuti seluruh personelnya dan diakhiri dengan doa dan yel-yel unit kerja.	48	24	50
Cek Toko Sebelah	Sebuah usaha untuk melakukan analisa atau identifikasi terhadap kelebihan dan kelemahan kompetitor yang dilakukan dengan cara kunjungan langsung, mengkonsumsi produk, merasakan pelayanan dan mengamati segala hal yang dimiliki perusahaan pesaing yang hasilnya akan dijadikan sebagai bahan pembandingan, evaluasi dan menentukan kebijakan	96	96	100

strategis yang bisa ditempuh
untuk kemajuan BULOG dan
strategi bisnis ke depan.

Sumber: Seksi SDM dan Hukum Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.4, menunjukkan program budaya di Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung pada tahun 2021, masih terdapat salah satu kegiatan yang belum memenuhi target, yaitu pada kegiatan *monsteria (monday storming ceria)* yang menunjukkan target sebanyak 48 sedangkan yang terealisasi sebanyak 24. Sedangkan kegiatan lainnya yang dilakukan seperti kegiatan *donita (doa pagi untuk kita)*, *jumpost (Jumat posting)* dan *cek toko sebelah* menunjukkan target yang diberikan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Jika kegiatan sosialisasi budaya perusahaan diatas tidak dapat disosialisasikan dengan maksimal, maka budaya organisasi tersebut tidak akan dipahami dengan baik oleh karyawan sehingga tujuan dan makna dari budaya organisasi tersebut belum bisa tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Seorang karyawan akan termotivasi dalam bekerja apabila kebutuhannya terpenuhi dan motivasi yang

akan bermuara pada pencapaian tujuan. Apabila karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka juga harus meningkatkan kinerja.

Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya dengan memberikan pengarahan dengan pemberian motivasi dengan menciptakan kebutuhan akan harga diri, fisiologis, rasa aman, sosial dan aktualisasi diri. Melalui pembentukan motivasi pada karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Seperti halnya memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada karyawan dalam kaitannya dalam menjalankan tugasnya, menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarga, memberikan imbalan jasa yang layak dan jaminan pensiun, memberikan kepastian sistem mutasi karyawan demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban karyawan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan norma perusahaan serta kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama (Perum Bulog Kanwil Sumsel dan Babel, 2022).

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatra Selatan dan Bangka Belitung. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri.

karyawan memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena fungsi utama karyawan adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan yang dilakukan. Motivasi seorang karyawan akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya tidak tercukupi dengan menjadi karyawan .

Karyawan masih belum merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. karyawan membutuhkan kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, karyawan juga mempunyai kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, dengan beberapa dari karyawan pada Perum BULOG kantor wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya motivasi akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kinerja mereka dapat menurun.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh Gamage dan KayhanTajeddini (2022); Kim dan Jung (2022); Antika dan Dwiridotjahjono (2022); Alimuddin dan Artiyany (2022); Leman, *et al.* (2022); Bhutto dan Khaskhely (2021); Anggiani (2021); Wicaksono, *et al.* (2021); Suaiba, *at el.* (2021); Apriansyah dan Syarifuddin (2021); Nguyen (2020); Elshandidy (2020); Maartje (2020); Paais dan Pattiruhu (2020); Chen (2020); Makkulau (2020); Pasaribu (2020); Mubarak (2019); Joseph & Kibera (2019); Sweis (2019); Rahmawati dan Juwita (2019); Sari (2019); Lumenta, Sepang, dan Tawas (2018); Dumanauw, *et al.* (2018); Jamaluddin, *et al.* (2017); Novziransyah (2017); Jannah (2016) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Ferdian dan Devita (2020); Girsang (2019); Nurhalim, *et al.* (2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan hasil penelitian dari Enjeli (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pham, *et al.* (2022); Antika dan Dwiridotjahjono (2022); Alimuddin dan Artiyany (2022); Leman, *et al.* (2022); Wicaksono, *et al.* (2021); Arianindita (2021); Suaiba, *et al.* (2021); Tupti dan Arif (2021); Nguyen (2020);

Maartje (2020); Jayaweera (2020); Shahzadi, *et al.* (2020); Nzewi *et al.* (2020); Paais dan Pattiruhu (2020); Kiruja dan Mukuru (2020); Pasaribu (2020); Mubarak (2019); Cote (2019); Sari (2019); Olusadum dan Anulika (2018); Mfinanga (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Abdullah (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Cahya, *et al.* (2021); Syawal (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Luhur (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu budaya organisasi dan motivasi serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris dari variabel independen budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog kantor wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog kantor wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatra Selatan dan Bangka Belitung.
- 2) Untuk mengetahui apakah motivasi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatra Selatan dan Bangka Belitung.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan Umum (Perum) Bulog kantor wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, yaitu dapat memberikan informasi mengenai budaya organisasi dan motivasi saat ini. Diharapkan pada penelitian ini nantinya dapat memberikan masukan objektif bagi perusahaan untuk melakukan langkah-langkah dalam rangka peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi pada Perum Bulog.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penelitian berikutnya mengenai budaya organisasi dan motivasi khususnya pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog kantor wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung serta dapat menambah informasi, sumbangan penelitian, bahkan kajian dalam penelitian sehingga dapat menjadi acuan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, Vol. 1 (1), 82–94.
- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Nusantara*, Vol. 18, 139–150.
- Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 31, 427–437.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 4 (3)(ISSN 2656-274x), 516–527.
- Apriansyah, M. F., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dibas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, Vol. 8 (5)(ISSN: 2355-9357).
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Arianindita, T. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Bhutto, A., & Khaskhely, M. (2021). Impact of Leadership Styles on Faculty Performance: Moderating Role of Organizational Culture in Higher Education. *Management Science Letters*, Vol. 12.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, ISSN: 2502-1818.
- Chen, T. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *Emerald Insight*.
- Cote, R. (2019). Motivating Multigenerational Employees: Is There a Difference? *Journal of Lindenwood University*.

- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA, Vol. 6 (4)*(ISSN: 2303-1174), 2398 – 2407.
- Elshandidy, T. (2020). The Intervention of Organizational Sustainability In The Effect of Organizational Culture on Open Innovation Performance: A Case of Thai and Chinese SMEs. *Cogent Business & Management, Vol. 7 (1)*.
- Enjeli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Sosial Dan Sains*.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 5 (2)*, 187–193.
- Gamage, T. C., & KayhanTajeddini. (2022). A Multi-Layer Organizational Culture Framework for Enhancing The Financial Performance in Tourism and Hospitality Family Firms. *Tourism Management, Vol. 91*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 4 (2)*(ISSN: 2477-3824).
- Ivancevich, John, Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4 (1)*.
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4 (2)*.
- Jayaweera, T. (2020). Impact of Work Environmental Factors and Motivation on Employee Performance: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management, Vol 10*(ISSN 1833-3850).
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *Sage Journal of Management*.

- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19.
- Kiruja, & Mukuru, E. (2020). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol 2 (4)(ISSN: 2278-3369), 73–82.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Leman, S., Ramly, M., & Mapparenta. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, Vol. 9 (1).
- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksa PT Bank Panin, Tbk. *Jurnal OE*, Vol 6, 327 – 344.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 8 (4)(ISSN: 1303-1174), 1398 – 1407.
- Maartje, P. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 7 (8), 577–588.
- Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *Journal of Management & Business*, Vol. 3 (2)(ISSN : 2598-831X).
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Mfinanga, A. S. (2018). Assesing The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in Higher Education Regularoty Boards: A Case Study of The Tanzania Commission For Universities. *Journal University of Tanzania*.
- 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*, Vol. 11(ISSN 2222-1905).

- Nguyen, P. T. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resources Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management, Vol. 1 (4)*.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik, Vol. 2 (1)*.
- Nurhalim, F., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 8 (4)*(ISSN: 2477-8874).
- Nzewi, H. N., Augustine, A., Mohammed, I., & Godson, O. (2020). Physical Work Environment and Employee Performance Selected Brewing Firm in Anambra State Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA), Vol 4 (2)*(ISSN: 2346-724X (P)).
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy, Vol 9 (1)*(ISSN 1923-3965).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 7 (8)*(ISSN: 2288-4637), 577–588.
- Pasaribu, M. I. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. *Jurnal Sosial Sains*.
- Pham, T.-V., Huang, Y.-F., & Do, M.-H. (2022). The Effect of Critical Work Factors on Job Motivation and Satisfaction: An Empirical Study from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 9 (1)*(ISSN: 2288-4637), 399–408.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no1.0399>
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara, Vol. 2 (2)*, 63–72.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.

- Sari, D. P. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sosial Dan Sains*.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2020). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management, Vol 6*(ISSN 2222-1905).
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Rita, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), Vol. 5 (3)*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Surya, D. S., Badia, P., & Marlina, W. (2019). The Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in PT Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP), Vol. 9 (8)*(ISSN: 2250-3153), 222–238. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.08.2019.09236>
- Susanto, A. ., & Prama, G. (2016). *Strategi Organisasi*. Amara Books.
- Sweis, R. J. (2019). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science, Vol. 13*(ISSN 1913-1844).
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2021). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences, Vol 1 (1)*, 61–69.
- Wicaksono, W., Suyatin, Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5 (1)*(ISSN: 2581-2769).