

SKRIPSI
ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM
LPPNPI CABANG DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan

Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH

KADEK TEGUH PRASETYA

NIM. 2015744003

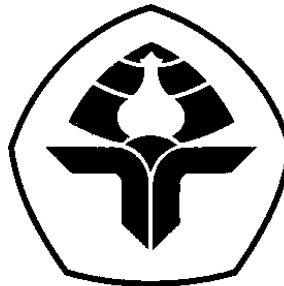
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI
ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM
LPPNPI CABANG DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan

Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH

KADEK TEGUH PRASETYA

NIM. 2015744003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar
2. Penulis
 - a. Nama : Kadek Teguh Prasetya
 - b. NIM : 2015744003
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 12 Juli 2024

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya MM

I Wayan Siwantara, SE, M.M.

NIP . 196508141990031014

NIP . 196503071992031002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM
LPPNPI CABANG DENPASAR**

Oleh

Kadek Teguh Prasetya

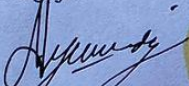
NIM : 2015744003


Disahkan.

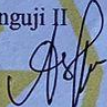
Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II


Cokorda Gede Putra
Yulistira, SE., MM.


I Wayan Siwantara, SE,
M.M.


Putu Sandra Putri Astariani,
S.S. M.Hum


NIP.
196808271993031002


NIP.
196503071992031002

NIP.
8089701

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis

Badung,
Prodi. Manajemen Bisnis
Internasional
Ketua


Ketua
Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE,
MBA, Ph.D
NIP. 196409291990032003


Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Finish What You Have Started”

Persembahan

Puji syukur saya panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar” tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak dan ibu selaku orang tua yang telah memberikan doa, dukungan, serta dorongan dan motivasi agar si penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu
2. Seluruh staff Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar yang telah memberikan ilmu selama pembelajaran dan memberikan banyak arahan, motivasi sehingga skripsi dapat terselesaikan
3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang telah membimbing serta memberikan banyak arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga skripsi dapat terselesaikan.
4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan secara menyeluruh yang telah memberi semangat dan diskusi selama penyusunan Skripsi dan terus memberi semangat kepada si penulis untuk menyelesaikan Skripsi tepat waktu.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi yang saya tulis dengan judul “Analisis Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar” adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai karya saya.

Badung, 12 Juli 2024

Yang menyatakan

JURUSAN ADMINISTRASI
POLITEKNIK NEGARA



Kadek Teguh Prasetya

NIM 2015744003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar sebanyak 207 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar yang ditunjukkan oleh koefisiensi regresi sebesar 0,366 dengan tingkat signifikan 0,002. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar yang ditunjukkan oleh koefisiensi regresi sebesar 0,595 dengan tingkat signifikan 0,000, nilai F sebesar 70,885 dengan tingkat signifikan 0,000. Melalui koefisiensi determinasi, besarnya pengaruh budaya dan motivasi kerja. Apabila budaya organisasi dapat berjalan dengan baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and work motivation in improving employee performance at the Denpasar Branch LPPNPI Public Company. The data collection methods used were questionnaires, interviews and observation. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The sample used in this research is 207 respondents who work at the LPPNPI Public Company, Denpasar Branch. The results of the research show that there is a positive and significant influence between organizational culture on the performance of employees of the LPPNPI Public Company, Denpasar Branch, as shown by the regression coefficient of 0.366 with a significance level of 0.002. There is a positive and significant influence between work motivation on the performance of employees of the Denpasar Branch LPPNPI Public Company as shown by the regression coefficient of 0.595 with a significant level of 0.000, the F value is 70.885 with a significant level of 0.000. Through the coefficient of determination, the magnitude of the influence of culture and work motivation. If the organizational culture can run well, it will have an effect on improving employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, and Employee Performance

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

Puji Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa Karena atas berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar” ini dengan baik dan penulis mampu menyelesaikan tepat waktu.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional. Skripsi ini disusun guna mengetahui analisis budaya organisasi dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu, penulis tidak lupa untuk menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini di Politeknik Negeri Bali.

3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M.selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan panduan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya M,M, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan serta masukan-masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. I Wayan Siwantara S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan serta masukan-masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Seluruh Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
7. Seluruh staff Unit Administrasi & Keuangan pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar yang telah memberikan pengalaman, pembelajaran dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama menjalani Praktek Kerja Lapangan di Bank Tersebut.
8. Bapak Putu Suweca dan Ibu Ni Nyoman Swindani serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan cinta kasih kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Ni Kadek Wilandari Andika Putri, terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Telah mendukung, menghibur, menemani,

meluangkan waktu, tenaga, pikiran ataupun materi kepada penulis dan memberikan semangat untuk terus menyelesaikan skripsi ini.

10. Saudara kembar penulis, Komang Teguh Prasetya yang selalu memberikan semangat dan motivasi secara terus menerus, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Terakhir, Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampou berusaha keras dan berjuang sejauh ini.

Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua mahasiswa dan penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan penelitian ini, sehingga dapat dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya, agar menjadi lebih baik lagi.

Badung, 23 Februari 2024



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

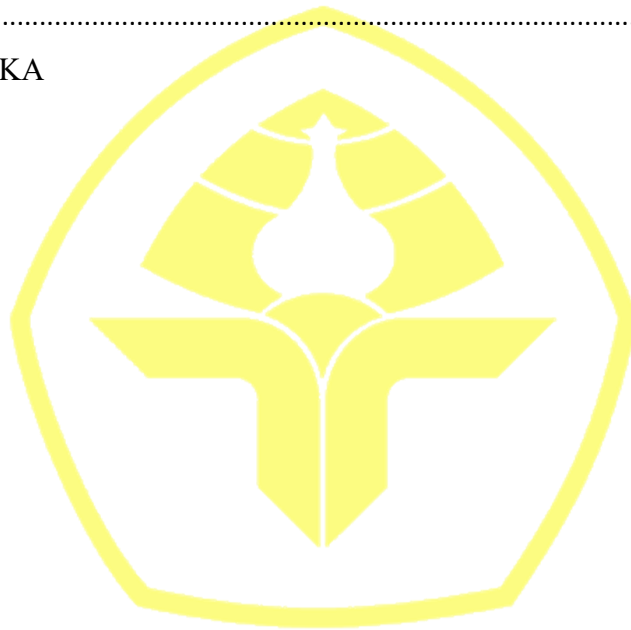
Kadek Teguh Prasetya

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Telaah Teori.....	11
2.1.1 Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3 Budaya Organisasi.....	19
2.1.4 Motivasi Kerja.....	23
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	35
2.3.1 Kerangka Konsep	35
2.3.2 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Populasi dan Sampel	41

3.1.1	Populasi.....	41
3.1.2	Sampel.....	41
3.2	Data Penelitian.....	44
3.3	Metode Pengumpulan Data	45
3.3.1	Kusioner.....	45
3.3.2	Wawancara	46
3.3.3	Observasi.....	46
3.4	Teknik Sampling	47
3.5	Formulasi dan Variabel Penelitian	47
3.5.1	Definisi Operasional Variabel.....	47
3.5.2	Variabel Penelitian.....	50
3.6	Metode Analisis Data	51
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian.....	51
3.6.2	Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	53
1.	Uji Normalitas	53
3.6.4	Uji Hipotesis	54
3.6.5	Uji Analisis Koefisiensi Determinasi.....	56
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar	57
4.1.2	Visi, Misi dan Nilai	61
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar	63
4.2	Hasil Analisis Dan Pembahasan	65
4.2.1	Uji Instrumen	65
4.2.2	Karakteristik Responden	72
4.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	73
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	82
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	86
4.2.6	Uji Hipotesis	87

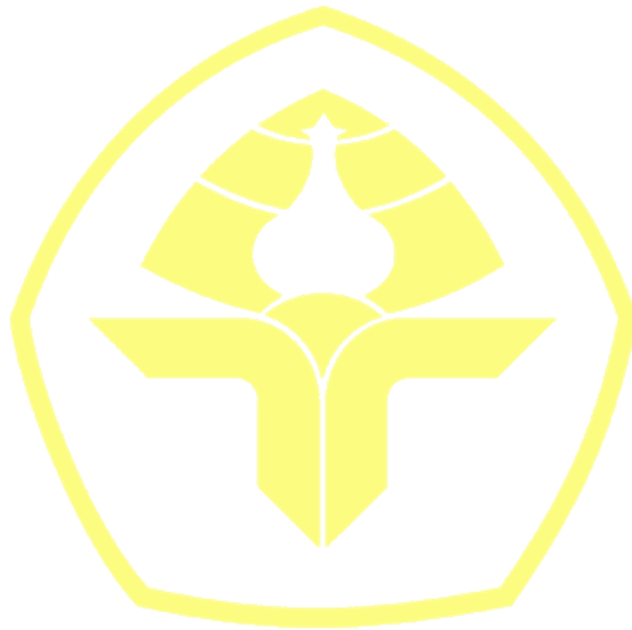
4.2.8 Koefisien Determinasi	91
4.3 Implikasi Hasil dan Penelitian.....	92
4.3.1 Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	92
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	95
4.3.4 Implikasi Teoritis.....	97
4.3.5 Implikasi Praktis.....	97
BAB V PENUTUP	99
5.1 Simpulan	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan dari Bulan September-Desember	4
Gambar 4. 1 Logo AirNav Indonesia	60
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Perusahaan Umum Cabang Denpasar	63
Gambar 4. 3 Uji Probability Plot.....	82
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastitas.....	84



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Rata-rata Absensi Karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar Tahun 2023.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar Tahun 2024.	43
Tabel 3. 2 Skala Likert	46
Tabel 3. 3 Operasional variabel.....	48
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen penelitian.....	66
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Uji realibilitas Instrumen Penelitian	70
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4. 6 Kategori Rentang Skala	74
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi	74
Tabel 4. 8 Tabel Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja	77
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov	83
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4. 13 Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	87
Tabel 4. 14 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	90
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Bimbingan Skripsi.....	100
Lampiran 2 Formulir Bimbingan Skripsi.....	101
Lampiran 3 Perubahan Judul Skripsi	102
Lampiran 4 Surat Keterangan Penyelesaian Skripsi	103
Lampiran 5 Surat Penyebaran Kuesioner.....	104
Lampiran 6 Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 7 Kriteria Data Responden	112
Lampiran 8 Kuesioner Penelitian.....	32
Lampiran 9 Hasil Tabulasi Data.....	32
Lampiran 10 Hasil Output SPSS Uji Validitas.....	56
Lampiran 11 Hasil Output SPSS Uji Realibilitas.....	32
Lampiran 12 Hasil Output SPSS Uji Normalitas.....	33
Lampiran 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
Lampiran 14 Output Untuk Perusahaan.....	37
Lampiran 15 Hasil R tabel Dan T Tabel.....	38
Lampiran 16 F Tabel	40
Lampiran 17 Riwayat Hidup Peneliti.....	41

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang memberikan kontribusi besar bagi Perusahaan. SDM menjadi aset vital bagi keberlangsungan usaha Perusahaan dari waktu ke waktu. Perusahaan senantiasa memprioritaskan pengembangan SDM baik individu maupun tim sebagai strategi Perusahaan untuk mempersembahkan dan menjaga kinerja terbaiknya dalam bisnis jasa navigasi penerbangan. Penguatan sistem pengelolaan SDM Perusahaan diawali dengan identifikasi fungsi dan penataan infrastruktur organisasi untuk menjamin keteraturan struktur organisasi, ruang lingkup tanggung jawab dan kejelasan kompetensi setiap fungsi. Hal ini menjadi dasar agar operasional Perusahaan dapat berjalan melalui koordinasi dan komunikasi yang baik. Bersamaan dengan hal itu, berbagai persiapan dilakukan untuk melaksanakan program peningkatan kinerja manajemen dan berbagai program lain yang mampu meningkatkan keahlian dan kemampuan masing-masing SDM yang dimiliki Perusahaan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Dalam era globalisasi kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, peningkatan efisiensi, dan daya saing perusahaan. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan terkait berkurangnya produktivitas karyawan yang dapat menghambat pencapaian tujuan

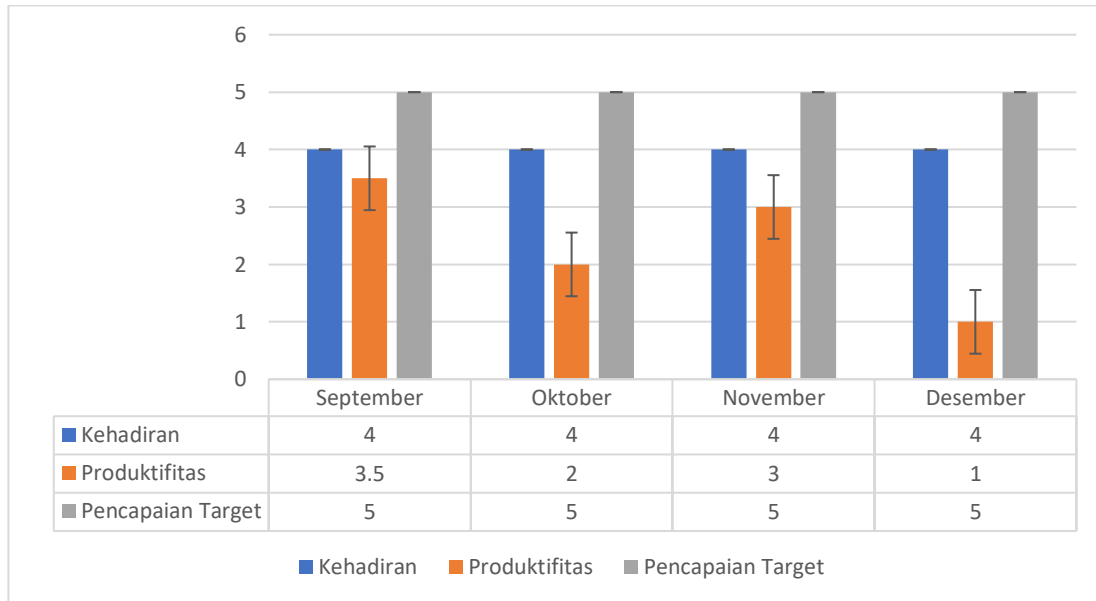
tersebut. Salah satu penyebab utama penurunan produktivitas karyawan adalah budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam lingkungan kerja dan memengaruhi perilaku serta sikap karyawan. Budaya yang tidak mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, dan akhirnya penurunan kinerja. Sebaliknya, budaya yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang rendah sering kali berhubungan dengan kurangnya keterlibatan karyawan, penurunan semangat kerja, dan rendahnya produktivitas. Faktor-faktor seperti pengakuan, insentif, dan peluang pengembangan karier berperan besar dalam memengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja saling berhubungan dan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menganalisis kedua faktor ini, organisasi dapat mengidentifikasi masalah yang ada dan merancang strategi untuk memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan guna memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja.

Data Kinerja Karyawan dari bulan September sampai bulan Desember bisa dilihat dari setiap bulannya mengalami penurunan yang tidak terlalu drastis penurunannya di bulan September kehadiran karyawan 95% , produktifitas yang harus di capai 100% dan produktifitas yang di capai 85% di bulan September, di bulan Oktober kehadiran karyawan 95% , produktifitas yang harus di capai 100% dan produktifitas yang di capai 75% di bulan Oktober, di bulan November kehadiran karyawan 95% , produktifitas yang harus di capai 100% dan produktifitas yang di capai 80% di bulan November, dan di bulan Desember kehadiran karyawan 95% , produktifitas yang harus di capai 100% dan produktifitas yang di capai 70% di bulan Desember, Dari hasil observasi bisa di lihat di bulan Desember ada produktifitas yang sangat kurang memenuhi target yang di karenakan tugas yang harus diselesaikan agar tercapai pada pergantian tahun di bulan Januari. Kurangnya sumber daya manusia bisa menyebabkan keterlambatan pada saat bekerja di bagian admin dan keuangan pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan dari Bulan September-Desember

Sumber: *Arsip Data Kinerja Karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar Bulan September sampai Desember*

Gambar 1. 1 Laporan selama 4 Bulan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar memperlihatkan hasil dari penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar. Dilihat dari grafik tersebut pada bulan september menunjukkan bahwa nilai Produktifitas masih terlihat stabil. Dengan rata-rata nilai perilaku dan prestasi kerja merupakan kegiatan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsinya. Maka dari itu kinerja karyawan khususnya di Teknik, Keselamatan, keamanan dan standarisasi, Administrasi dan keuangan, perencanaan evaluasi operasi perlu ditingkatkan kembali sebagaimana fakta dan data yang diperoleh peneliti.

Tabel 1. 1 Tingkat Rata-rata Absensi Karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Hadir	Tidak Hadir
			I	S	A		
Agustus	20	207	74	25	-	95,05%	4,95%
September	20	207	50	39	-	95,55%	4,45%
Oktober	22	207	56	16	-	96,73%	3,27%
November	21	205	77	28	-	95,00%	5,00 %
Desember	19	205	67	14	-	95,75%	4,26%
Januari	22	207	78	20	-	95,55%	4,45%
Total Rata Rata						95,61%	4,40%

Sumber Data: Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar

Berdasarkan tabel diatas bahwa persentase ketidakhadiran karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar menunjukkan angka naik turun. Perhitungan tingkat absensi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut = tidak hadir : (jumlah hari tidak hadir : jumlah hari kerja) x 100%. Menurut Flippo (2000) menyatakan bahwa apabila tingkat absensi pada suatu instansi berkisar 0-2% maka dinyatakan baik, sedangkan melebihi 3% keatas maka dikategorikan tinggi. Artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Hasley,2012).

Tabel di atas memberikan gambaran tentang kinerja karyawan yang mungkin perlu diteliti lebih lanjut atau ditingkatkan. Parameter-parameter seperti kehadiran,

produktivitas, pencapaian target, dan penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan meneliti data ini lebih lanjut, manajemen dapat mengidentifikasi area-area di mana karyawan mungkin memerlukan bantuan tambahan, pelatihan, atau perubahan dalam tugas atau tanggung jawab mereka. Dari permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan dalam suatu organisasi. Budaya ini tidak hanya mencakup bagaimana pekerja bekerja bersama, tetapi juga mencerminkan identitas dan tujuan organisasi itu sendiri. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam era yang semakin terhubung dan dinamis ini, budaya organisasi bukan hanya merupakan atribut soft skill semata, tetapi juga merupakan faktor strategis yang dapat membentuk diferensiasi kompetitif. Dengan memahami dan mengelola budaya organisasi dengan baik, organisasi dapat meningkatkan tidak hanya kinerja karyawan tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dan berevolusi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Output yang diberikan untuk Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar yaitu memberikan Output berupa banner. Banner ini nantinya akan di isi mengenai nilai-nilai budaya organisasi dan motivasi kerja dari perusahaan BUMN, yang akan

diberikan untuk kepala ruangan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar dan nantinya diletakkan di ruangan. Budaya membentuk identitas dan memberikan makna dalam kehidupan, sedangkan motivasi mendorong kita untuk mencapai tujuan. Dengan menghargai keberagaman budaya, kita dapat menciptakan semangat kolaborasi yang kuat dan menginspirasi satu sama lain untuk terus berprestasi dan berkontribusi positif pada Perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah, yaitu:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dalam Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana belajar bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai informasi tambahan untuk pemimpin Perusahaan serta masukan yang dapat di pertanggung jawabkan secara akademis dan dapat menjadi masukan dalam evaluasi.

c. Bagi Jurusan

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan dan bahan pertimbangan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti, menganalisis Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi bagian pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Latar belakang masalah yang membahas tentang bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi bagian tinjauan pustaka yang di dalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi kajian teoritis dan pembahasan menurut para ahli, penelitian sebelumnya dan kerangka konsep & hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi dan sampel, yang dimana populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan dan implikasi hasil penelitian

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang Kesimpulan dan saran.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan Pembahasan yang di uraikan pada BAB IV mengenai analisis kinerja karyawan pada Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar yang ditunjukkan oleh koefisiensi regresi sebesar 0,366 dengan tingkat signifikan 0,002. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar yang ditunjukkan oleh koefisiensi regresi sebesar 0,595 dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar.

Budaya organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 70,885 dengan tingkat signifikan 0,000. Melalui koefisiensi determinasi, besarnya pengaruh budaya dan motivasi kerja. Apabila budaya organisasi dapat berjalan dengan baik akan berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pelaksanaan budaya organisasi di perusahaan sudah baik, namun perusahaan perlu memperhatikan Orientasi Personal pada Karyawan, karena indikator mendapatkan nilai rata-rata terendah. Perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih kompetitif dalam setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menurut Schein Perusahaan perlu secara aktif membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Ini termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan.
2. Pelaksanaan motivasi kerja di perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun perusahaan perlu memperhatikan Stabilitas karyawan, karena indikator ini mendapatkan nilai rata-rata terendah. Perusahaan diharapkan agar dapat menyampaikan informasi terhadap karyawannya tanpa ada yang terlewat. Begitupun juga dengan karyawan, diharapkan untuk selalu aktif dalam mencari tahu informasi apa saja yang sudah diberikan oleh perusahaan. Menurut Herzberg Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor motivasi (seperti kesempatan untuk berkembang,

pengakuan atas hasil kerja) serta faktor-faktor higienis (seperti kondisi kerja, gaji yang kompetitif).

3. Tingkat kinerja pegawai berdasarkan hasil deskriptif data sudah sangat baik. Namun, perusahaan perlu memperhatikan mengenai Kreatifitas yang dilakukan oleh karyawan, karena indikator ini mendapatkan nilai rata-rata yang rendah. Perusahaan diharapkan dapat mendorong karyawannya untuk berpikir kreatif. Memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk menuangkan ide kreatif dan keahliannya sehingga karyawan lebih. Menurut Maslow Menyediakan program pengembangan karir dan pelatihan yang berkelanjutan dapat membantu memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga menunjukkan bahwa perusahaan berinvestasi dalam pertumbuhan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Fadilah, N., Garancang, S., Kamal, & Sugiyono. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *PILAR 14.1*, 15-31.
- Anastacia, Dyta, Nasution, I., & Suharya, A. (2021). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik 3.2*, 176-184.
- Audia, Nabila, A., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening." . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik 9.2*, 144-156.
- Dunan, Hendri, Rahmawati, D., & R, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura I (PERSERO). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis 8.2*, 119-128.
- Ilham, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Akhlak BUMN Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Regional Finance Operation (RFO) Medan. *Jurnal Paradigma Aswaja 1.1*, 8-22.
- Kurniyanti, Minda, R., & Siswoyo, S. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI 2.3* , 697-704.

Maharani, Dkk. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 14, No. 1, Januari 2023, Halaman 66-77. <https://Tambara.E-Journal.Id/Medikonis/Index>.

Nugraha, B., D, S., & E, D. (2024). The Significance Of Work Motivation: The Impact Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance. *MANAZHIM*.

Rijanto. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* Vol. 4, No. 2, Agustus 2021 ISSN: 2460-8211

Sagita, Ayu, A., Susilo, H., & Muhamm, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis 57.1* , 2357-2747.

Sinurat, Y., & C.N, S. (2021). *The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance*.

Siswanto Indra. 2021. Kompetensi, Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada KPP Pratama Se Denpasar), Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar.

Sonhaji, Imam, & Handyantri, D. (2023). PENGARUH PENERAPAN FLIGHT PROCEDURE BERBASIS PBN TERHADAP KINERJA ATC DI PERUM LPPNPI CABANG DENPASAR. *Jurnal Manajemen Dirgantara 16.1* , 288-297.

Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X.*

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tanuwibowo, & Hutomo. , M. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora 3.2* , 60-69.

Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA. Vol. 3, No. 2, (2015).*

W, W., G, G., & J. , M. (2022). *Analysis Of Leadership Style, Work Culture, And Benefits For Improving Income On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance In The Communication And Information Service Of Tegal Regency. Proceedings Of The 1st International Conference On Law, .*