

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV KEVIN MAULANA KECAMATAN  
KERTOSONO KABUPATEN NGANJUK**

Bagus Danang Suprayogi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No. 45, Surabaya, Jawa Timur

[bagusdanang1922@gmail.com](mailto:bagusdanang1922@gmail.com)

***Abstract-** This study aims to test and analyze the influence of organizational culture, work motivation, and work ethics on the performance of CV. Kevin Maulana in Kertosono District Nganjuk. There are many problem factors in the company that need to be considered, one of which is the organizational culture that exists within the company and between employees, the lack of work motivation from within employees or superiors in carrying out tasks, and work ethics which are feared to have a negative impact on employee performance. This research uses a quantitative approach derived from primary data sources (primary data). The sampling technique in this study was carried out using a saturated sample with a sample of 51 respondents, namely the total number of employees. The data is processed using SmartPLS4 statistics, the data analysis used is instrument test, measurement model or Outer Model, validity test, reliability test, hypothesis testing and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of this study indicate that the Organizational Culture variable has a positive and insignificant effect on CV. Kevin Mulana, Work Motivation has a positive and insignificant effect on CV. Kevin Maulana, Work Ethics has a positive and insignificant effect on CV. Kevin Maulana, and, Organizational Culture, Work Motivation, and Work Ethics simultaneously have a positive and insignificant effect on CV. Kevin Maulana. The author's suggestion for further research is that further researchers can develop other factors such as research methods, data analysis methods or other variables that can affect employee performance, and researchers can involve more respondents in conducting research and companies engaged in other fields to be optimal in improving employee performance.*

**Keywords:** Organizational Culture, Work Motivation, Work Ethics, Employee Performance.

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam suatu Organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting di dalam suatu organisasi, karena berperan penting agar menjalankan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang begitu besar bagi kesuksesan suatu perusahaan dan berhubungan dengan kinerja karyawan. Karyawan adalah aspek penting yang berpengaruh dalam pencapaian bagi perusahaan karena tingkat optimal tidaknya pencapaian perusahaan ditentukan oleh hasil kinerja karyawan.

Pada instansi pelayanan publik pemerintahan dibuktikan memiliki nilai rendah dalam mutu atau kualitas pelayanannya terutama dalam bidang kesehatan, sarana dan prasarana umum (fasilitas publik seperti jalan, jembatan, terminal dan sarana umum yang lain) yang dikelola oleh pemerintah untuk kepentingan masyarakat dan masih banyak lagi yang lain. Kondisi ini tentunya sangat berbeda dengan yang ada pada perusahaan swasta, baik yang bergerak dibidang produksi barang maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dimana kinerja mereka (perusahaan swasta) memang lebih baik serta efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan perusahaan swasta dalam

bekerja dan mengelola sumber daya yang dimiliki sangat memperhitungkan waktu (time) dan biaya kerja (cost) yang mereka keluarkan dengan terencana sehingga kinerja yang mereka capai sesuai target dan maksimal secara efektif dan efisien. Tetapi tidak dipungkiri juga terdapat kekurangan mutu yang apabila permasalahan ini tidak diperbaiki maka akan berdampak buruk bagi perusahaan swasta. Pada penelitian ini guna meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien digunakan dasar teori *Social Exchange Theory*.

Dasar teori pertukaran sosial berawal dikembangkan oleh George C. Homans pada tahun 1958. Awal mula teori ini berasal dari asumsi bahwa individu secara rasional memilih tindakan yang akan memberikan manfaat kepada mereka dan menghindari tindakan yang berpotensi merugikan dalam konteks interaksi sosial. Konsep sentral dalam teori pertukaran sosial adalah pertukaran sumber daya yang terjadi antara individu atau kelompok. Sumber daya ini mencakup banyak hal, seperti uang, waktu, dukungan semangat, dan informasi. Pertukaran sumber daya ini dilakukan dengan tujuan saling memperoleh manfaat atau keputusan tertentu.

Studi mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Motivasi kerja yang pada karyawan, bersama dengan organisasi yang kuat, dapat menciptakan atmosfer yang positif dan memotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Etika kerja yang baik memperkuat efektivitas tim melalui kerjasama yang lebih efisien, nyaman, dan efektif. Budaya organisasi merupakan gabungan kekuatan sosial yang berada dalam organisasi yang bersifat tidak tampak, Namun budaya organisasi sebagai penggerak karyawan dalam melakukan aktifitas kerja pada organisasi. Penelitian

oleh pranoto (2014) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, studi ini dilakukan di PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk penelitian serupa CV. Kevin Maulana Kecamatan Kertosono Kabupaten Nganjuk, yang akan fokus pada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani (2020) yang mengkaji Etika Kerja di Perusahaan Ony Comp Di Malang, memberikan wawasan tambahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal yang berkaitan CV. Kevin Maulana Kecamatan Kertosono Kabupaten Nganjuk, penelitian terhadap variable budaya organisasi, motivasi kerja, dan etika kerja dianggap sangat relevan. Eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel ini dapat membantu perusahaan dalam menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan selaras dengan tujuan bisnisnya. Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi berharga bagi CV. Kevin Maulana Kecamatan Kertosono Kabupaten Nganjuk dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi (X1)

Menurut (Triguno, 2001), budaya organisasi merupakan Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi prilaku. Menurut Robbins, (2011:321) budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola

karyawan dan konsumen. Sedangkan menurut Wood, J.M, Wallace J, Zeffane, Schermerhom, Hunt, (2011:31) (dalam Pranoto, 2014) sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri disebut dengan budaya organisasi. Dari pengertian beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah dasar nilai mengenai norma-norma yang dianut oleh seluruh anggota karyawan dalam suatu organisasi guna menunjang kinerja karyawan sehingga manfaat budaya organisasi sebagai faktor konstruktif perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kenyamanan bekerja. Menurut Atmosoeparto, (2009:71) indikator yang digunakan yakni:

1. Lingkungan kerja
2. Nilai-nilai (values)
3. Panutan atau keteladanan,
4. Meeting dan Briefing (rapat dan pengarahan)
5. Network (jaringan)

### **Motivasi Kerja (X2)**

Menurut Hasibuan, (2010:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya mencapai kepuasan. Menurut Veithzal, (2010:456) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:61) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah hal

yang dibutuhkan karyawan dan berpengaruh terhadap diri seorang karyawan agar bangkit untuk membuat kinerja karyawan meningkat bisa dari dorongan atasan, inspirasi dan motivasi dalam organisasi. Indikator yang diambil ialah indikator milik Mangkunegara, (2009:63) yakni :

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki.
4. Kebutuhan akan harga diri.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

### **Etika Kerja (X3)**

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan terdahulu disertai dengan komitmen total pada pola pikir utama kerja yang sistematis (Sinamo, 2011). mengatakan bahwa etika kerja (work ethic) adalah cara individu mencerminkan sejauh manakah setiap individu tersebut menilai kerja yang dilakukannya. Menurut (Mahayasa dkk, 2022) mengungkapkan orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah hal yang penting, mulia, dan sumber martabat yang harus dijunjung tinggi. Sedangkan menurut (Sucipto dan Pranitasari, 2020) berpendapat bahwa bagi seseorang yang berpandangan etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa melaksanakan kerja dengan sungguh-sungguh merupakan kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka disimpulkan bahwa etika kerja merupakan sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang memiliki perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan. Juga memotivasi akan kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang

positif dan bermutu tinggi. Menurut Asifudin yang dikutip Alwiyah (2007: 98) indikator etika kerja yaitu sebagai berikut :

1. Bertanggung Jawab
2. Kerja yang Positif
3. Disiplin Kerja
4. Tekun
5. Pendidikan

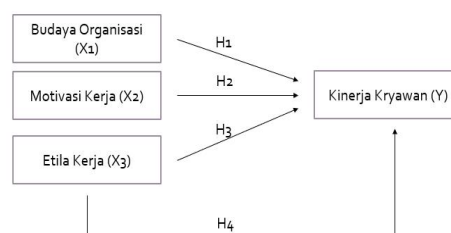
### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Veithzal, (2010:481) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Menurut Mangkunegara, (2009:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan Mulyasa (2009:135) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja. Pendapat lain menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Maka dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Maka kinerja karyawan dapat dilihat apabila menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai batas waktu dan mencapai target perusahaan. Indikator kinerja karyawan

mengadopsi indikator milik Dharma (2010:55) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. penyelesaian tugas

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif guna mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kevin Maulana Penelitian ini berbentuk penelitian casual yang jumlah populasinya merupakan seluruh karyawan yang berjumlah 52 orang. Metode pengambilan sampel pada pelaksanaan penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh yaitu regresi linear berganda. Teknik analisis data menggunakan Analisis data pada

penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program *SmartPLS 4.0*.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2018:126) populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti untuk di pahami dan menarik kesimpulan. Sesuai dengan pendapat tersebut maka populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah karyawan CV. Kevin Maulana berjumlah 51 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besar sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian . Jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 51 karyawan pada CV. Kevin Maulana sebagai responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh untuk mengambil jumlah sampel. Sampel jenuh adalah teknik penetapan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

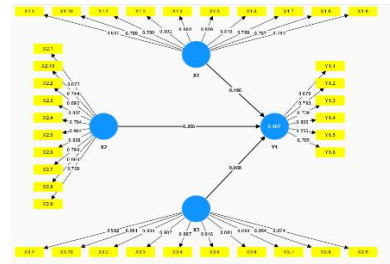
### Teknik Analisa Data

Menurut Imam&Lattan (2015) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini penulis melaksanakan pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner yang berisi tentang pertanyaan kepada karyawan CV. Kevin Maulana.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengukuran Outer Model

Outer Model dilakukan dengan dua tahap yaitu convergent validity dan Uji reabilitas.



Gambar 4.2 Hasil Path Model

Sumber Data diolah dengan SmartPLS, 2023

### Convergent Validity

Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel laternya. Menurut Ghozali (2021:68) indikator dengan nilai korelasi di atas 0,7 dianggap reliabel. Namun dalam studi kenaikan skala, nilai loading factor 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima, validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 (Ghozali, 2021:68). Nilai faktor loading setelah diolah pada program SmartPLS dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Faktor Loading

Variabel	Item	Faktor Loading	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.687	Valid
	X1.2	0.799	Valid
	X1.3	0.780	Valid
	X1.4	0.802	Valid
	X1.5	0.808	Valid
	X1.6	0.809	Valid
	X1.7	0.818	Valid
	X1.8	0.789	Valid
	X1.9	0.767	Valid
	X1.10	0.763	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X.2.1	0.872	Valid
	X2.2	0.744	Valid
	X2.3	0.892	Valid
	X2.4	0.837	Valid
	X2.5	0.784	Valid
	X2.6	0.904	Valid
	X2.7	0.838	Valid
	X2.8	0.790	Valid
	X2.9	0.860	Valid
	X2.10	0.769	Valid
Etika Kerja (X3)	X3.1	0.962	Valid
	X3.2	0.901	Valid
	X3.3	0.934	Valid
	X3.4	0.907	Valid

	X3.5	0.897	Valid
	X3.6	0.916	Valid
	X3.7	0.881	Valid
	X3.8	0.894	Valid
	X3.9	0.864	Valid
	X3.10	0.874	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y1)</b>	Y1.1	0.679	Valid
	Y1.2	0.793	Valid
	Y1.3	0.739	Valid
	Y1.4	0.805	Valid
	Y1.5	0.765	Valid
	Y1.6	0.705	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel menunjukkan nilai faktor loading diatas 0,6 yang mengidentifikasi bahwa item tersebut dikatakan cukup valid. Hal ini berdasarkan Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel lainnya. Menurut Ghazali (2021:68) indikator dengan nilai korelasi di atas 0,7 dianggap reliabel. Namun dalam studi kenaikan skala, nilai loading factor 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima, validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5. Nilai AVE atau Average Variance Extracted, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Nilai AVE**

Variabel	Average Variance Extrated (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.613
Motivasi Kerja (X2)	0.690
Etika Kerja (X3)	0.816
Kinerja Karyawan (Y1)	0.561

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE >0,5. Dimana nilai tertinggi yaitu terdapat pada variabel Etika Kerja dengan nilai 0,816 dan nilai terendah pada variabel Kinerja Karyawan dengan nilai 0.516. Dengan ini menunjukkan nilai AVE telah memenuhi syarat yang ada yaitu >0.5 maka setiap indikator telah dapat merefleksikan variabelnya masing-masing secara valid.

## Uji Reabilitas

Pada tahap ini adalah tahap reabilitas yang berfungsi sebagai alat ukur tingkat reliabilitas pada variabel penelitian. Pengukuran ini dilakukan dengan melihat nilai Cronbach' alpha dan composite reliability. Pengukuran dikatakan reliable jika nilai Cronbach' alpha dan composite reliability >0,6 (Ghozali & Latan, 2015). Nilai tersebut dapat dilihat di tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach 'alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.930	0.940	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0.950	0.971	Reliable
Etika Kerja (X3)	0.975	0.981	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.844	0.845	Reliable

Sumber: Data Diolah (2023)

## Pengukuran Inner Model

Inner model dapat dilihat dari nilai R Square dan Predictive relevance atau Q Square.

## R Square

Tujuan R Square merupakan melihat seberapa besar variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai R Square pada variabel dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 4.8 Nilai R Square**

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.108

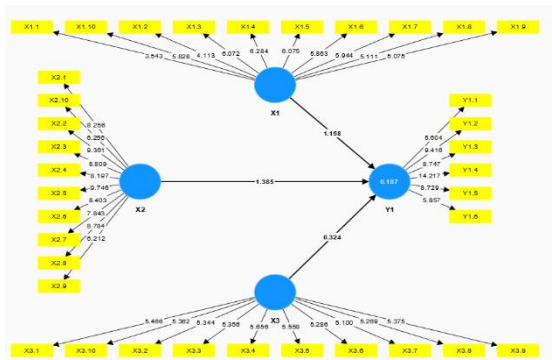
Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square dari

variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,108.

### Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan cara Bootstrapping. Kemudian setelah pengujian Bootstrapping dilaksanakan maka didapat hasil output yang diperoleh sebagai berikut:



Gambar 4.3 Hasil Bootstrapping

Sumber Data diolah dengan SmartPLS, 2023

Hasil Path Analysis dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9 Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.195	1.158	0.247	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.256	1.1385	0.166	Tidak Signifikan
Etika Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0.058	0.324	0.746	Tidak Signifikan

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian terkait dengan arah hubungan antar variabel apakah menjelaskan positif atau negatif serta apakah hubungan antar variabel tersebut signifikan atau tidak signifikan.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Isi pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan mempunyai nilai original sample sebesar 0.195, nilai T-statistic 1.158(<1,96) dan nilai dari P-Value 0.247(>0,05). Hal ini menandakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini H1 ditolak, menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mempunyai nilai original sample sebesar 0.256, nilai T-statistic 1.1385(<1,96) dan dari P-values 0.166(>0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dalam penelitian H2 ditolak menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Etika Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Isi Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Memiliki nilai original sample 0.058, T-Statistic sebesar

0.324 (<1,96) dan P-value 0.746 (>0,05) yang menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dalam penelitian H3 ditolak lalu menyatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pembahasan Hasil Temuan Penelitian**

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi tidak terlalu berdampak pada Kinerja Karyawan yang ada di dalam Perusahaan dan faktor penyebabnya adalah lama kinerja karyawan dengan mayoritas belum lebih dari 2 tahun sehingga budaya organisasi yang ada pada perusahaan belum terbentuk secara menyeluruh pada setiap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja karyawan tidak terlalu berdampak pada Kinerja Karyawan perusahaan disebabkan dari faktor karakteristik pendidikan responden yang mayoritas berpendidikan terakhir SMA atau SMK sehingga kurangnya pandangan pengetahuan yang luas menyebabkan tidak dapat menangkap motivasi yang diberikan secara maksimal.
3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Etika Kerja pada karyawan dalam melakukan pekerjaan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan meski tidak terlalu berdampak dikarenakan Etika kerja yang ada pada perusahaan sudah cukup baik, sama halnya dengan variabel Budaya Organisasi, faktor penyebabnya adalah lama kinerja karyawan dengan mayoritas belum lebih dari 2 tahun sehingga Etika Kerja yang ada pada perusahaan belum terbentuk secara menyeluruh pada setiap kinerja karyawan.

#### **PENUTUP**

##### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Kerja berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kevin Maulana, yang artinya semakin tinggi kualitas bekerja karyawan yang dimana ikut meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut untuk kemajuan perusahaan dengan faktor pengaruh Budaya Organisasi.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kevin Maulana, yang artinya semakin tinggi pengaruh Motivasi Kerja serta pemahaman secara optimal dari karyawan maka akan semakin tinggi pula kualitas kerja para karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor Motivasi Kerja.
3. Etika Kerja berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kevin Maulana, yang artinya Etika para karyawan



dalam melakukan pekerjaan berkesinambungan dengan kinerja karyawan terhadap karyawan lainnya ataupun terhadap perusahaan itu sendiri dengan pengaruh dari faktor Etika Kerja.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam budaya berorganisasi untuk kebaikan perusahaan dan kenyamanan karyawan satu sama lain seiring berjalannya waktu yang akan datang. Perusahaan juga perlu diharapkan mampu memberikan usaha-usaha dalam meningkatkan motivasi kerja serta mengoptimalkan pemahaman motivasi kerja agar para karyawan dalam melakukan pekerjaan setiap harinya dapat berjalan dengan baik. Serta perusahaan juga mampu memberikan peraturan yang tepat dalam usaha menata atau mempertahankan etika kerja karyawan secara benar sehingga tidak ada perseteruan atau masalah di dalam perusahaan yang dapat berdampak baik dan juga buruk. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan, variabel c mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta peneliti juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian serta perusahaan yang bergerak pada bidang lain untuk dapat optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan*

*Indikator)*. Riau: Zanafa.

Atmosoeparto, K. (2009). *Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Flippo, E. B. (2018). *Personnel Management, Sixth Edition Singapore MC Graw Hill Book Company Alih Bahasa Moh Maud ,SH., MA*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI PURNAMA PERKASA*. 3(2), 60–69.

I Kadek Mertayasa, P. Y. W. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 385–396.

Imam&Lattan, G. (2015). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Iqfan Agfianto, Sri Hartono, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri. *Edunomika*, 03(01).

Kadek, N., Dwiyantri, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 121–130.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal ASM BSI Jakarta*, 32–39. <https://www.coursehero.com/file/48177886/2551-8652-1-PBpdf/>.
- Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani, dan S. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mighfar, S. (2015). *SOCIAL EXCHANGE THEORY*: 9(2), 261–287.
- Permata Aryana, H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada karyawan pendukung non akademi Universitas XYZ). *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS*, 17(2).
- Pranoto, P. S. (2014). *Paulus Sugiyo Pranoto; Pengaruh Budaya Organisasi ... 2*.
- Robbins, S. P. dan T. (2011). *Perilaku Organisasi* (P. D. Angelica (ed.); Kedua bela). Jakarta: Salemba Empat.
- Santono, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, J. P. (2010). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Lembaga Penerbit FE UI.
- Sinamo, J. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Siswanto, B. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Surya Dharma. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Syaiful, S. (2013). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno, S. dan. (2001). Jakarta: *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*.
- Veithzal, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Vina Juniyar Sri Triyanti, Sri Wilujeng, A. N. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(1), 1–6.
- Wijaya, P. Y. (2023). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar)*. 3(2), 385–397.