

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA *SALES MARKETING* PT INTI BHARU MAS LAMPUNG



(Jurnal)

Oleh

PUTRI AYU EKA RAMADHANI

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA SALES MARKETING PT INTI BHARU MAS LAMPUNG

Putri Ayu Eka Ramadhani, Edy Purnomo, dan Tedi Rusman
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

Abstract: This study aimed to determine whether there was an influence of organizational culture and work motivation on the performance of sales marketing in PT Inti Bharu Mas Lampung. The method used in this research was descriptive method approach *verification ex post facto* and *surveys*. These results indicated that there are significant influence of: 1. Organizational culture against the performance of sales marketing. 2. Work motivation against the performance of sales marketing. 3. Organizational culture and motivation to work on the performance of sales marketing.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh: 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja *sales marketing*. 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing*. 3. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing*.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan saat ini, menunjukkan bahwa organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Arus perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Untuk mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Seperti dinyatakan Hersey dan Blanchard dalam Munandar (2001: 22), "Aktivitas yang diarahkan pada tujuan adalah perilaku termotivasi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan". Untuk itu perusahaan harus memperhatikan hasil kerja karyawan, karena naik turunnya hasil kerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah

satunya yaitu bagaimana membuat karyawan perusahaan mampu bekerja dengan hasil kerja yang baik. Walaupun sumber daya alam tetap memainkan peran yang penting dalam perusahaan, tetapi tanpa adanya dukungan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya tidak akan terwujud. Sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk dapat mengelola manajemen dengan baik.

PT Inti Bharu Mas Lampung adalah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang dimiliki swasta dan didirikan tahun 1989. PT Inti Bharu Mas Lampung menjalin mitra dengan beberapa produsen dalam kurun waktu yang relatif panjang dan memiliki jangkauan pemasaran hampir di seluruh Provinsi Lampung. Sebagai perusahaan distribusi barang, PT Inti Bharu Mas Lampung memiliki beberapa divisi antara lain: Divisi Khongguan Biscuit Indonesia, Divisi Nestle, Divisi Shell, Divisi Perfetti Van Malle dan Divisi Unilever. Melalui divisi dan mitra usaha yang telah dibangun telah menempatkan PT Inti Bharu Mas Lampung sebagai salah satu perusahaan yang sangat dikenal dengan baik oleh seluruh pelaku bisnis ekonomi di Provinsi Lampung.

Russel dalam Keban (2004: 192), menyatakan kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006: 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Ivancevich (2008: 109) menyatakan bahwa “ *Job performance may be viewed as a function of capacity to perform, the opportunity to perform, and the willingness to perform.* Diartikan bahwa kinerja atau prestasi kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2002: 160) mendefinisikan kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian akan diharapkan cepat dan lebih baik.

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai sesuai dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa kinerja adalah proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dengan kinerjanya terdahulu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Apabila kinerja karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di PT Inti Bharu Mas Lampung diperoleh data dari 25 *sales marketing* hanya 20 orang *sales* yang bisa mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja *sales marketing* di PT Inti Bharu Mas Lampung.

Menurut Kuswadi (2004: 27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan.
Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.
2. Kemampuan karyawan.
Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.
3. Kepemimpinan.
Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan.
4. Motivasi.
Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.
5. Lingkungan kerja.
Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Sedangkan menurut Wirawan (2009: 5) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor.

Faktor – faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai,
yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor – faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik.
Faktor – faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan,

- keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
 3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut A. Dale Timpe (1992:31) dalam buku *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Mangkunegara, 2010: 15) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Faktor internal (*dispositional*), faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, sebagai salah upaya satu dalam membantu meningkatkan kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung, peneliti memilih faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi kerja yang berasal dari sifat seseorang dan budaya organisasi yang berasal dari lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001: 75), mengemukakan pendapat mengenai budaya organisasi adalah sebuah kenyataan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Pola nilai, norma, keyakinan sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Robbins (1996: 235), mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut: *organizational culture is a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*. Maksudnya adalah budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota di mana sistem tersebut membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai di dalam organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung, diperoleh informasi bahwa dalam budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan tidak begitu diperhatikan

dan tergolong masih rendah. Seperti masih belum tumbuh dan membudayanya pemberian kesempatan kepada *sales* dalam mengambil inisiatif untuk pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari sehingga beberapa *sales* dalam melaksanakan tugas di lapangan masih menunggu arahan perintah dukungan pimpinan/*supervisor* pada levelnya masing-masing, budaya memberi penghargaan bagi *sales* yang berprestasi kurang membudaya, budaya mentaati kesepakatan-kesepakatan yang telah dibuat bersama kurang di taati anggota perusahaan, dan budaya saling menghargai perbedaan pendapat kurang membudaya.

Menurut Vijay Sathe dalam Tika (2006: 108), budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Disamping faktor kepemimpinan, ada dua faktor yang juga menentukan budaya organisasi yaitu kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai inti budaya organisasi.

Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dengan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku yang baik dan tidak baik. Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat

dipaksakan, serta memberi pengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada pegawai.

Selain budaya organisasi. Faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung adalah motivasi kerja.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006:114).

Sedangkan Supardi dan Anwar (2004: 47), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memiliki kemampuan bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil pekerjaannya tidak memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah *sales* terlihat bahwa motivasi kerja di PT Inti Bharu Mas Lampung masih rendah, terlihat dari masih rendahnya keinginan *sales* untuk lebih unggul, semangat *sales* dalam mencapai target penjualan tergolong rendah, *sales* kurang menyukai tantangan dalam melaksanakan tugas, dan *sales* masih belum berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Sales Marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui.

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *sales marketing* PT Inti Bharu Mas yang berjumlah 57 orang. Untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 50 *sales marketing*. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu interview (wawancara), kuesioner (angket), dan dokumentasi. Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas. Uji persyaratan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas garis regresi, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model regresi sederhana dengan statistik *t* dan regresi linear berganda dengan statistik *F*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama

Hasil hipotesis secara sendiri-sendiri/parsial menunjukkan t_{hitung} untuk Budaya Organisasi sebesar $5,565 > t_{tabel}$ sebesar 2,009, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dengan kata lain Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung.

Apabila kita melihat probabilitasnya (sig.) ternyata $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja *Sales Marketing* sangat signifikan. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja *Sales Marketing*

sebesar 0,581 termasuk kategori tingkat hubungan yang cukup kuat dengan kadar determinasi sebesar 0,307 yang berarti Kinerja *Sales Marketing* dipengaruhi Budaya Organisasi sebesar 30,7%, sisanya 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Budaya organisasi adalah suatu nilai dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi. Nilai dan norma yang dijadikan panutan bagi anggota organisasi dalam bertindak. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda. Budaya organisasi juga menjadi suatu karakteristik atau ciri khas suatu organisasi. Karakter ini yang menjadi pedoman bagi setiap anggota perusahaan yang terlibat agar dapat menjunjung nilai yang ada, sehingga dapat memberikan pengaruh kepada setiap anggota organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan budaya organisasi telah dilakukan oleh Arief Brilliawan tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Provinsi Lampung”. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan pada bagian protokol masuk dalam kategori baik. Korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai masuk dalam kategori sedang. Budaya organisasi yang diterapkan dalam kategori baik. Korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori sedang. Besarnya Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah R^2 (r^2) = 0,283. Dengan demikian bahwa besarnya pengaruh gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Provinsi Lampung sebesar 28,3%.

Selanjutnya penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lintang Bastian yang terkait dengan budaya organisasi tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan perolehan t_{hitung} sebesar 5,668 dan t_{tabel} sebesar 2,060. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh antara kedua variabel.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2009: 608) bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja, makin baik budaya organisasinya makin baik juga kinerjanya, sebaliknya makin buruk budaya organisasinya maka, kinerja karyawan juga rendah. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja *sales marketing*.

Hipotesis Kedua

Hasil hipotesis secara sendiri-sendiri/parsial menunjukkan t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar 6,042 $> t_{tabel}$ sebesar 2,009, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dengan kata lain Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung. Apabila kita melihat probabilitasnya (sig.) ternyata 0,000 $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak

dan H_1 diterima. Berarti pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Sales Marketing* sangat signifikan. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja *Sales Marketing* sebesar 0,402 termasuk kategori tingkat hubungan yang cukup kuat dengan kadar determinasi sebesar 0,262 yang berarti Kinerja *Sales Marketing* dipengaruhi Motivasi Kerja dari karyawannya sebesar 26,2%, sisanya 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Seorang *sales* dalam bekerja memerlukan dorongan agar dapat mencapai target penjualan lebih banyak dari yang telah ditetapkan perusahaan. Dorongan ini bisa berasal dari diri sendiri maupun dari luar. Dari dalam diri yaitu dengan memberikan dorongan dalam semangat bekerja, sedangkan dari luar bisa berupa pemberian insentif yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika dorongan yang diberikan kuat maka akan meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, sebaliknya jika dorongan yang diberikan lemah maka kinerja akan menjadi rendah.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2002: 55) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian Penelitian sebelumnya yang terkait dengan motivasi kerja telah dilakukan oleh Mirwan Karim tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 78,1%, ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dari taraf signifikan sebesar 75,6, dan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari tingkat signifikan sebesar 79,3%.

Sesuai dengan hal yang telah diuraikan, pada uraian sebelumnya bahwa dorongan untuk dapat memicu seseorang untuk melakukan sesuatu pemenuhan seperti penghargaan, material dan emosional. Oleh karena itu tugas *supervisor/manager* harus mampu menciptakan suasana yang dapat memotivasi *salesnya*. Misalnya memacu semangat kerja, memberikan suatu bentuk rasa kebanggaan agar membuat *sales* lebih termotivasi dalam bekerja .

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja *sales marketing*.

Hipotesis Ketiga

Hasil hipotesis secara sendiri-sendiri/parsial menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $44,574 > 2,728$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dengan kata lain Terdapat pengaruh positif budaya organisasi

dan motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bhar Mas Lampung.

Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,604 termasuk kategori tingkat hubungan yang kuat dengan kadar determinasi sebesar 0,363 yang berarti Kinerja *Sales Marketing* dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebesar 36,3% sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Budaya organisasi merupakan suatu makna, nilai-nilai yang dianut dalam suatu perusahaan yang harus dipelihara agar perusahaan itu memiliki ciri yang berbeda dari perusahaan lain. Sedangkan motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang agar seseorang mau melakukan pekerjaannya secara lebih baik. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja sangat signifikan. Motivasi kerja *sales* dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut dalam organisasinya.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Salusu (2000: 429) bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Salah satu sebab timbulnya motivasi yaitu budaya organisasi. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh karyawan yang memegang teguh makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut dalam organisasinya. Budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja yang semakin baik.

Sebagaimana telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, menurut Iis Sugiarti (2015) bahwa Terdapat

pengaruh antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara. Oleh karena itu diharapkan aparatur desa dapat menciptakan budaya kerja yang baik dan meningkatkan motivasi kerja agar dapat melaksanakan kinerja dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja *sales marketing* di PT Inti Bharu Mas Lampung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hipotesis maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif jika semakin baik budaya organisasi yang ada di perusahaan maka semakin baik pula hasil kerja *sales marketing*.
2. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung. Motivasi kerja pada *sales marketing* sangatlah dibutuhkan karena dengan motivasi yang tinggi baik dari dalam diri *sales* maupun dari luar dapat membuat *sales* lebih bersemangat untuk bekerja dan merasa siap dengan tantangan pekerjaan yang ada, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal.

3. Ada pengaruh pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja *sales marketing* PT Inti Bharu Mas Lampung. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Alex, S. Nitiseminoto. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Bastian, Lintong. 2014. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Brilliawan, Arief. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Provinsi Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Invancevich, John. M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Karim, Mirwan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*

Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Keban, Yeremias. T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.

Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.

Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Robbins.

Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Salusu, J. 2000. *Pengambilan Keputusan Strategik; Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*.

Jakarta: PT. Gramedia
Pustaka Utama.

Sedarmayati.2001. *Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas
Kerja*. Bandung: Mandar
Maju.

Sugiarti, Iis. 2015. *Pengaruh Budaya
Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Aparatur
Desa Berdasarkan Undang-
Undang Nomor 32 Tahun
2004 di Desa Tatakarya
Kecamatan Abung Surakarta
Kabupaten Lampung
Utara*.Bandar Lampung:
Universitas Lampung.

Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-
Dasar Perilaku Organisasi*,
Yogyakarta: UII Press.

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja
Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : Salemba Empat.

