



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

Oleh

Ahmad Mukromin<sup>1</sup>, Badia Perizade<sup>2</sup>, Marlina Widiyanti<sup>3</sup>, Zunaidah<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Master of Management, Sriwijaya University, Palembang, Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Lecturer of Magister Management, Economic Faculty, Sriwijaya University, Palembang, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[ahmadmukromin30@gmail.com](mailto:ahmadmukromin30@gmail.com), <sup>2</sup>[badiaperizade1953@gmail.com](mailto:badiaperizade1953@gmail.com),  
<sup>3</sup>[marlinawidiyanti68@yahoo.co.id](mailto:marlinawidiyanti68@yahoo.co.id), <sup>4</sup>[zunaidah@unsri.ac.id](mailto:zunaidah@unsri.ac.id)

**Abstrak**

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. Hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh dominan 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.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

**PENDAHULUAN**

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](http://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](http://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](http://www.bulog.co.id), 2022).

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 menunjukkan 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.

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.

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 monsterial (*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.

Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya dengan memberikan pengarahannya 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).

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.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan organik pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yang terdata sampai dengan bulan Oktober 2022 sebanyak 133 orang karyawan. Berikut terlampir data seluruh karyawan organik pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung berdasarkan unit kerja.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus (sampling jenuh) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan organik pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yang terdata sampai dengan bulan Oktober 2022 sebanyak 133 orang karyawan dan semuanya merupakan jumlah responden dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Nilai konstanta menunjukkan nilai positif dengan nilai sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung dianggap bahwa tanpa ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi, maka besarnya variabel kinerja karyawan sebesar 2,603.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,331 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,619 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap



kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi, maka akan mengalami kenaikan sebesar 2,619.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,443 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,473 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi, maka akan mengalami kenaikan sebesar 5,473.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Gamage dan KayhanTajeddini, 2022); (Kim & Jung, 2022); (Antika dan Dwiridotjahjono, 2022); (Alimuddin dan Artiyany, 2022); (Leman, *et al.*, 2022); (Bhutto & 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); (Mubarok, 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.

Berdasarkan hasil tanggapan responden variabel budaya organisasi pada Tabel 4.3, tanggapan responden pada dimensi kebersihan lingkungan menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (0%), Tidak Setuju (4,9%), Netral (24,85%), Setuju (34,6%), dan Sangat Setuju (35,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta karyawan

cepat mengambil keputusan atas resiko yang menjadi tanggung jawabnya. Namun, dengan terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa orang karyawan merasa kurangnya diberi penghargaan oleh perusahaan atas kinerja yang diberikan.

Tanggapan responden pada dimensi perhatian pada hal rinci menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (1,15%), Tidak Setuju (8,25%), Netral (24,85%), Setuju (33,8%), dan Sangat Setuju (31,95%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat serta peran pimpinan dalam memberikan arahan dan komunikasi yang jelas kepada karyawan mengenai jobdesk yang perlu dilakukan sudah masuk dalam kategori “Cukup Baik”. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan merasakan kurangnya pemberian pelatihan mengenai pekerjaan yang diberikan.

Tanggapan responden pada dimensi orientasi hasil menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (0,4%), Tidak Setuju (2,65%), Netral (22,2%), Setuju (31,55%), Sangat Setuju (43,25%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Perum Bulog kantor wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung selalu berusaha meningkatkan efektivitas kerja dengan memberikan hasil yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu juga, perusahaan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan, hadiah, bonus atau sebagainya kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang sesuai dengan target perusahaan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan merasa beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan, dimana kurangnya SDM yang perlu ditingkatkan lagi



agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat selesai.

Tanggapan responden pada dimensi orientasi orang menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (2,3%), Tidak Setuju (11,3%), Netral (28,6%), Setuju (20,3%), Sangat Setuju (37,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung selalu memberikan perhatian kepada karyawan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan merasakan kurangnya peran manajemen perusahaan dalam memahami kondisi setiap karyawannya.

Tanggapan responden pada dimensi orientasi tim menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (2,3%), Tidak Setuju (5,3%), Netral (32,3%), Setuju (30,1%), Sangat Setuju (30,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung berusaha menjalin Kerjasama dengan rekan kerja untuk meningkatkan hasil kinerja yang terbaik bagi perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja dengan hubungan terhadap sesama rekan kerja dapat terjalin dengan baik dan harmonis. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung terdapat hubungan yang terjalin kurang harmonis terhadap sesama rekan kerja.

Tanggapan responden pada dimensi keagresifan menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (2,3%), Tidak Setuju (6,8%), Netral (24,1%), Setuju (45,1%), Sangat Setuju (21,9%). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan tidak santai dalam bekerja. Beban kerja yang diberikan ini membuat karyawan harus

mengerjakan dengan cepat sedangkan jumlah karyawan yang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan mengakibatkan karyawan harus mengerjakan tugas yang melebihi target yang ditetapkan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung merasakan beban kerja yang diberikan sesuai dengan porsi dan sesuai dengan jobdesk yang diberikan.

Tanggapan responden pada dimensi stabilitas menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (2,3%), Tidak Setuju (9,8%), Netral (33,8%), Setuju (25,6%), Sangat Setuju (28,6%). Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung membuat kinerja karyawan yang menurun. Beban kerja yang banyak dan tekanan deadline yang membuat karyawan harus menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung merasakan beban kerja dan tekanan kerja yang diberikan membuat karyawan tidak dapat memberikan kinerja yang baik. Dengan mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru membuat hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan.

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (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); (Tupty 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.

Berdasarkan hasil tanggapan responden variabel motivasi pada Tabel 4.4, tanggapan responden pada dimensi kebutuhan fisiologis menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (0%), Tidak Setuju (3,4%), Netral (33,8%), Setuju (33,8%), dan Sangat Setuju (28,95%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung sudah termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaannya. Namun, dengan terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa orang karyawan yang merasakan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan jobdesk nya

Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan rasa aman menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (0,4%), Tidak Setuju (0,8%), Netral (12,4%), Setuju (39,1%), dan Sangat Setuju (47,35%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung merasa nyaman dan aman terhadap kondisi lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya.

Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan sosial menunjukkan rata-rata

persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (1,9%), Tidak Setuju (1,9%), Netral (17,65%), Setuju (38,7%), Sangat Setuju (39,85%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan dengan atasan serta hubungan karyawan Bersama rekan kerja yang memiliki hubungan yang baik dan harmonis. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan atau dengan atasan.

Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan akan harga diri menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (0%), Tidak Setuju (1,55%), Netral (30,85%), Setuju (39,1%), dan Sangat Setuju (28,55%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas serta atasan memberikan apresiasi kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan kurangnya peran atasan dalam memberikan apresiasi dan menghargai hasil kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Tanggapan responden pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan rata-rata persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (0,4%), Tidak Setuju (1,15%), Netral (24,85%), Setuju (42,5%), Sangat Setuju (31,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Perum Bulog merasa menjadi bagian dari perusahaan dan mampu bekerja mandiri maupun kelompok. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan masih merasakan belum menjadi bagian dari instansi serta beberapa pekerjaan yang diberikan seharusnya dilakukan secara kelompok/ tim tapi dilakukan dengan cara mandiri yang



menyebabkan penyelesaian pekerjaan tersebut menjadi terhambat dan kurang maksimal.

### KESIMPULAN

Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Sedangkan motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 31, 427–437.
- [2] Berelson, B., & Stainer, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta Utama.
- [3] 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.
- [4] Chen, T. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *Emerald Insight*.
- [5] Cote, R. (2019). Motivating Multigenerational Employees: Is There a Difference? *Journal of Lindenwood University*.
- [6] Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 6 (4)(ISSN: 2303-1174), 2398 – 2407.
- [7] 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).
- [8] Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4 (1).
- [9] 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).
- [10] Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *Sage Journal of Management*.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] Mfinanga, A. S. (2018). Assessing 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*.



- [15] 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).
- [16] 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).
- [17] Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik, Vol. 2* (1).
- [18] 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)).
- [19] 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).
- [20] 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.
- [21] 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>
- [22] 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).
- [23] Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Rita, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), Vol. 5* (3).
- [24] 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>
- [25] Sweis, R. J. (2019). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science, Vol. 13*(ISSN 1913-1844).
- [26] 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.
- [27] 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).