

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
NISENDA BARMEN ALKANA**

SKRIPSI



**Oleh:
Sorostel
160910175**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
NISENDA BARMEN ALKANA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Sorostel
160910175**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sorostel
NPM/NIP : 160910175
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NISENDA BARMEN ALKANA.

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 18 Februari 2020

Sorostel
160910175

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT NISENDA BARMEN ALKANA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:
Sorostel
160910175**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 30 Desember 2019

**Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M. Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dengan persaingan yang terjadi didunia sekarang semakin meningkat dan di ikuti dengan perkembangan jaman yang sungguh cepat di era globalisasi yang mencakup kedalam beberapa aspek yang terlibat yaitu didalam bidang teknologi, sains maupun semua aspek yang dapat mengikuti perkembangan jaman. didalam sebuah organisasi pasti ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan itu semua ditentukan oleh semua karakteristik yang diterapkan oleh kelompok organisasi sendiri dan budaya organisasi berperan sebagai pembangun persepsi diantara karyawan agar dapat saling berinteraksi satu dengan yang lain. dalam menentukan sebuah kinerja didalam perusahaan tidak dapat hanya dilihat dari budaya organisasinya tetapi terdapat beberapa faktor lain yang berpengaruh yaitu motivasi. tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana. populasi didalam penelitian ini adalah 266 karyawan dengan sampel yang digunakan yaitu 160 karyawan. semua data didalam penelitian ini diproses menggunakan program SPSS versi 25. hasil penelitian dengan menggunakan metode regresi berganda menunjukkan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawanm, variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya dan motivasi organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT Nisenda Barmen Alkana.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

With the competition that is happening in the world now is increasing and followed by the development of a really fast era in the era of globalization which includes into several aspects involved, namely in the fields of technology, science and all aspects that can follow the development of the era. in an organization surely want to achieve the goals that have been formed and it is all determined by all the characteristics applied by the organization's own group and organizational culture acts as a perception builder among employees so they can interact with one another. in determining a performance within a company can not only be seen from the culture of the organization but there are several other factors that influence namely motivation. the purpose of this research is to find out how much influence the organizational culture and motivation can have on employee performance at PT Nisenda Barmen Alkana. the population in this study was 266 employees with a sample of 160 employees. all data in this study were processed using the SPSS version 25 program. The results of the study using the multiple regression method showed the results that organizational culture variables significantly influence employee performance, motivation variables significantly influence employee performance. The culture and motivation of the organization together affect the performance of employees at PT Nisenda Barmen Alkana.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M. Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen maupun Staff didalam Universitas Putera Batam.
6. Kepada kedua orang tua maupun saudara-saudara penulis atas dukungan yang telah diberikan serta doa yang selalu diberikan kepada penulis;
7. Bapak, ibu dan seluruh karyawan dari PT Nisenda Barmen Alkana yang bersedia untuk memberikan izin, membantu dan telah memberikan data-data yang mendukung bagi penulis;
8. Seluruh teman-teman seperjuangan didalam jurusan manajemen bisnis yang selalu memberikan dukungan agar dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga memberikan bantuan-bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 18 Februari 2020

Sorostel

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Aspek Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Teori Dasar.....	14
2.1.1 Budaya Organisasi	14
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.1.1.2 Tipe Budaya Organisasi	16
2.1.1.3 Elemen Dasar Budaya Organisasi.....	17
2.1.1.4 Fungsi Budaya Organisasi	18
2.1.1.5 Manfaat Budaya Organisasi	19
2.1.1.6 Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.1.2 Motivasi	21
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	21
2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi	23
2.1.2.3 Teori Motivasi.....	24
2.1.2.4 Tujuan Motivasi	28
2.1.2.5 Faktor-Faktor Motivasi	29
2.1.2.6 Indikator Motivasi.....	31
2.1.3 Kinerja Karyawan	31
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	33
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	34
2.1.3.4 Kontribusi Kinerja Karyawan	35

2.1.3.5	Pengukuran Kinerja Karyawan	36
2.1.3.6	Indikator Kinerja Karyawan.....	37
2.2.	Penelitian Terdahulu	37
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	Desain Penelitian	45
3.2	Operasional Variabel	46
3.2.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	46
3.2.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	47
3.3	Populasi dan Sampel	48
3.3.1	Populasi.....	48
3.3.2	Sampel.....	49
3.4	Teknik Pengambilan Data.....	50
3.4.1	Alat Pengumpulan Data	51
3.5	Metode Analisis Data.....	53
3.5.1	Analisis Deskriptif	53
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	55
1.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	58
3.5.4	Uji Pengaruh	60
3.5.5	Uji Hipotesis	61
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	63
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	63
3.6.2	Jadwal Penelitian	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		65
4.1	Hasil Penelitian	65
4.1.1	Profil Responden.....	65
4.1.1.1	Jenis Kelamin.....	65
4.1.1.2	Usia	66
4.1.1.3	Lama Bekerja	68
4.1.2	Analisis Deskriptif	69
4.1.2.1	Variabel budaya organisasi	69
4.1.2.2	Motivasi	70
4.1.2.3	Variabel Kinerja Organisasi.....	72
4.1.3	Uji Kualitas Data.....	73
4.1.3.1	Uji Validitas	73
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	76
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	78
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	78
4.1.1.2	Uji Multikolinearitas	80
4.1.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	81

4.1.4.4	Uji Regresi Linear Berganda	83
4.1.4.5	Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	84
4.1.5	Uji Hipotesis	85
4.1.5.1	Uji T	85
4.1.5.2	Uji F	87
4.2	Pembahasan.....	88
4.2.1	Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	88
4.2.2	Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	88
4.2.3	Budaya Organisasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	89
BAB V PENUTUP		90
5.1	Kesimpulan	90
5.2	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA		92
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	List Karyawan PT Nisenda Barmen Alkana Tahun 2018.....	20
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan PT Nisenda Barmen Alkana Tahun 2018.....	22
Tabel 2.3	Data Proyek PT Nisenda Barmen Alkana Tahun 2018.....	22
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	61
Tabel 3.2	Skala Likert	65
Tabel 3.3	Rentang Skala.....	67
Tabel 3.4	Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas	70
Tabel 3.5	Waktu Penelitian	77
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	79
Tabel 4.2	Usia Responden.....	80
Tabel 4.3	Lama Bekerja	81
Tabel 4.4	Skor Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	82
Tabel 4.5	Skor Indikator Variabel Motivasi.....	84
Tabel 4.6	Skor Indikator Variabel Kinerja Organisasi.....	85
Tabel 4.7	Uji Validitas Budaya Organisasi	87
Tabel 4.8	Uji Validitas Motivasi	88
Tabel 4.9	Uji Validitas Kinerja Organisasi	88
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibilitas Budaya Organisasi.....	89
Tabel 4.11	Hasil Uji Realibilitas Motivasi	90
Tabel 4.12	Hasil Uji Realibilitas Kinerja Organisasi	90
Tabel 4.13	Hasil Uji Data <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	93
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas	94
Tabel 4.15	Uji Heteroskedastitas dengan menggunakan Uji Glejser	95
Tabel 4.16	Uji Regresi Linear Berganda.....	96
Tabel 4.17	Uji Koefisien Determinasi.....	98
Tabel 4.18	Uji T	99
Tabel 4.19	Uji F.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	56
Gambar 3.1 <i>Bell Shaped Curve</i>	43
Gambar 4.1 Diagram Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.2 Diagram Profil Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar 4.3 Diagram Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Gambar 4.4 Diagram Histogram	63
Gambar 4.5 Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	64
Gambar 4.6 Diagram Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	35
Rumus 3.2 Rentang Skala	39
Rumus 3.3 Pearson Product	41
Rumus 3.4 Metode Alpha.....	42
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	46
Rumus 3.6 Uji T	47
Rumus 3.7 Uji F	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	i
Lampiran 2. Profil Responden.....	iv
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner.....	ix
Lampiran 4. Hasil <i>Output</i> SPSS 25	xvi
Lampiran 5. Tabel Uji F.....	xxii
Lampiran 6. Tabel Uji T.....	xxii
Lampiran 7. Biodata Peneliti.....	xxiii
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	xxiv

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan maupun persaingan yang sungguh cepat dan pesat didalam era globalisasi ini meliputi berbagai bidang aspek yang terlibat yaitu dalam bidang teknologi, ilmu pengetahuan, dan segala aspek didalam kehidupan yang selalu dapat mengikuti arah seiring berkembangnya jaman. Indonesia adalah sebuah negara yang sedang berkembang dan selalu melakukan banyak didalam perbaikan maupun pembangunan nasional baik dalam aspek budaya, ekonomi, pendidikan, teknologi dan lainnya. Dalam setiap aspek yang di kembangkan pastinya memerlukan sebuah sumber daya manusia yang berkompeten maupun berkualitas di dalam masing masing bidangnya sehingga akan selalu siap dalam menghadapi setiap situasi ataupun permasalahan yang ada. Dengan adanya perkembangan didalam bidang pendidikan maupun teknologi, serta semakin meningkatnya tingkat persaingan maupun permintaan maka dapat memberikan dampak perubahan dalam skala yang cukup besar dan dapat juga berpengaruh terhadap kinerja yang ada pada setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, bahkan sumber daya manusia dikatakan merupakan sebuah kunci dalam menentukan sebuah perkembangan bagi sebuah perusahaan.

Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat penting dan sangat krusial, dengan adanya sebuah sumber daya manusia yang berkualitas maka akan dapat menentukan sebuah faktor perkembangan maupun

faktor bertahannya sebuah perusahaan. Diketahui bahwa sedemikian pentingnya sebuah peranan tenaga kerja ataupun manusia didalam hal memajukan sebuah perusahaan maka di bentuklah sebuah divisi SDM yang ditugaskan untuk mengatasi semua masalah-masalah yang terjadi maupun timbul akibat dari tenaga kerja. Disetiap perusahaan pastinya menginginkan target yang telah di tetapkannya untuk dapat di capai maupun dipenuhi, dengan keinginan tercapainya target tersebut pastinya di butuhkan kinerja yang baik dari para anggota tenaga kerja didalam perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Dan kinerja selalu menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik dari pemerintahan, perusahaan maupun organisasi-organisasi dikarenakan kinerja pada pekerjaan menyangkut kepada efisiensi maupun efektifitas dari penggunaan sumber daya manusia didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan dapat bekerja baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula dan kinerja karyawan di ukur melalui kualitas serta kuantitas *output* dalam bekerja. Kemajuan dari sebuah perusahaan sangatlah ditentukan dari adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut. Dengan kinerja karyawan yang meningkat maka secara otomatis dapat dikatakan bahwa efektivitas maupun produktivitas dari perusahaan

tersebut akan meningkat dengan sendirinya dan dengan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik di sebuah perusahaan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran maupun tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah sebuah tingkatan hasil nyata ataupun prestasi nyata yang ditampilkan oleh seseorang setelah yang bersangkutan telah menyelesaikan maupun menjalankan tugas dan perannya didalam organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan ataupun dapat dikatakan sebagai tentang perilaku ataupun apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan mengenai apa yang diproduksi ataupun apa yang di hasilkan dari pekerjaan karyawan tersebut menurut Isvandiari (2018;48). Didalam mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan yaitu Budaya organisasi dan motivasi dikarenakan setiap sikap maupun tindakan yang dilakukan oleh karyawan pasti akan berdampak didalam hasil kerja karyawan tersebut.

Agar dapat tercapainya kinerja yang baik didalam perusahaan terdapat beberapa nilai yang dapat diambil dari perusahaan tersebut yang bisa dijadikan sebagai acuan maupun aturan-aturan dalam perusahaan, salah satunya yaitu budaya organisasi, budaya organisasi merupakan suatu pengaruh yang cukup besar di dalam aspek fundamental dari sebuah kinerja didalam organisasi, sehingga organisasi serta anggotanya yang secara tidak langsung bersama-sama dapat membentuk kebiasaan, sikap, maupun perilaku yang akan saling berkaitan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut. Pernyataan tersebut sudah

didukung oleh para ahli maupun peneliti yang menghubungkan antara kinerja karyawan terhadap budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi dikatakan adalah sebuah aspek yang penting untuk dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu budaya organisasi haruslah dapat dikelola dengan baik.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk menghasilkan karyawan yang professional maupun berintegritas yang tinggi maka diperlukan adanya peraturan-peraturan yang harus diterapkan dalam organisasi maupun didalam perusahaan. Peraturan tersebut dibuat secara sistematis didalam budaya organisasi yang dapat membawa karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan tanggung jawabnya didalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah aspek suatu kelompok yang saling bekerja sama demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri, sedangkan Budaya dalam organisasi merupakan sebuah aspek perilaku atau sebagai tempat untuk bekerja sama secara logis maupun teratur untuk dapat mencapai sebuah tujuan.

Safitri (2018:199) mengatakan bahwa budaya organisasi yang ada didalam perusahaan yang kuat pasti akan dapat mempengaruhi setiap perilaku dari masing-masing karyawannya. Budaya yang kuat dapat dijadikan sebagai sebuah acuan yang dapat di manfaatkan untuk mengarahkan bagaimana perilaku karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi, sehingga pada awal karir karyawan perlu untuk dapat memahami budaya dalam organisasi tersebut dan bagaimana budaya tersebut diterapkan. Dan merupakan tanggung jawab seorang

pimpinan organisasi untuk mengendalikan pemahaman suatu budaya organisasi di dalam suatu organisasi.

Tetapi berbeda halnya dengan PT Nisenda Barmen Alkana yang mempunyai beberapa masalah budaya organisasi dimana sering terjadinya kesalahpahaman dikarenakan kurangnya komunikasi yang dilakukan antara atasan dengan bawahannya, kurangnya kerjasama dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat *urgent* maupun mendesak sehingga pekerjaan yang di hasilkan kurang memuaskan, rasa senioritas oleh karyawan yang sering melemparkan pekerjaan maupun memberikan tekanan yang besar, maupun rendahnya komunikasi dan juga kerjasama antara atasan maupun bawahan sehingga dari beberapa budaya ini dapat mengakibatkan karyawan yang lain mendapatkan tekanan yang besar sehingga karyawan merasa tidak nyaman maupun bingung dengan pekerjaan yang seharusnya boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan, kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut sehingga kemampuan maupun keterampilan karyawan tidak berkembang, maka secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja dari karyawan di dalam PT Nisenda Barmen Alkana.

Dengan adanya persaingan yang ketat maka perusahaan haruslah dapat mempunyai keunggulan yang berbeda dari kompetitor perusahaan lainnya dengan contoh memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Dikarenakan jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja pastinya dapat mengalahkan kompetitornya. Namun untuk mendapatkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat didapatkan dengan cara penerapan konsep

maupun teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pada umumnya setiap perusahaan pasti mempunyai harapan yang besar agar setiap karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, salah satu cara yaitu dengan memberikan motivasi melalui seminar-seminar maupun pelatihan yang diadakan didalam sebuah perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses ataupun hasrat yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang bila mana berhasil tercapai maka akan memuaskan maupun memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Hutama, Djahur, & Yuniadi, 2016). Semakin tepat usaha pemberian motivasi maka secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.

Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Selain itu, karyawan di PT Nisenda Barmen Alkana mengeluhkan bahwa kurangnya motivasi kerja eksternal contohnya pelatihan-pelatihan maupun seminar yang didapatkan dari perusahaan untuk karyawan dan juga dalam hal pendelegasian kerja dianggap tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan isolasi sosial diantara para karyawan, seperti yang telah diketahui bahwa dengan pemberian motivasi yang memadai, tentunya akan menumbuhkan semangat kerja pada diri setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT Nisenda Barmen Alkana merupakan sebuah perusahaan yang telah beroperasi kurang lebih selama 20 tahun dan bergerak didalam bidang jasa khususnya dalam bidang *property*, yang memiliki spesialis dalam pembangunan rumah. Perusahaan ini berlokasi di JL.Engku Putri, Mahkota Raya blok C no 3A-5, Kelurahan Teluk tering, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam. PT Nisenda Barmen Alkana pada saat ini memiliki 266 karyawan dengan kategori pria berjumlah 221 karyawan, wanita berjumlah 45 karyawan dengan memiliki rentan usia 20-30 sebanyak 183 karyawan, 30-40 sebanyak 59 karyawan, 40-50 sebanyak 24 karyawan dengan jangka waktu lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 173 karyawan, 2-3 tahun sebanyak 42 tahun, 4-6 tahun sebanyak 31 karyawan dan lebih dari 7 tahun sebanyak 20 karyawan. Untuk penjelasan yang lebih jelas terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 List Karyawan PT Nisenda Barmen Alkana tahun 2018

Profil	Kategori	Jumlah Karyawan
Jenis Kelamin	Pria	221
	Wanita	45
Usia	20-30	183
	30-40	59
	40-50	24
Lama Bekerja	1-2 Tahun	173
	2-3 Tahun	42
	4-6 Tahun	31
	> 7 Tahun	20

Sumber : Data Base HRD PT Nisenda Barmen Alkana 2018

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan waktu penyelesaiannya dapat dipengaruhi oleh motivasi maupun budaya organisasi yang diterapkan didalam perusahaan tersebut. Adapun nilai-nilai perusahaan yang merupakan salah satu bentuk motivasi dan budaya organisasi. Berikut ini adalah tabel absensi tahun 2013 yang menggambarkan motivasi dan kinerja karyawan:

Tabel 3.2 Data Absensi Karyawan PT Nisenda Barmen Alkana Tahun 2018

Tahun 2018													
Ket/Orang	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jml
Cuti	5	10	3	9	7	12	9	4	7	9	6	10	91
Absen	9	12	6	9	10	9	11	7	6	7	8	9	103
Izin	5	9	4	7	4	9	7	2	5	-	5	8	65
Sakit	7	3	5	4	7	4	6	1	3	2	4	5	51
Total	26	34	18	29	28	34	33	14	21	18	23	32	310
Jmlh Hari Kerja	24	19	23	22	23	21	24	23	23	24	24	21	271
Tingkat Absensi	0.008	0.013	0.006	0.009	0.009	0.012	0.010	0.004	0.007	0.005	0.007	0.011	

Sumber : HRD PT Nisenda Barmen Alkana 2018

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\% = \text{Hasil}$$

Berdasarkan data absensi karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana diatas, dilihat pada tingkat absensi pada bulan januari karyawan PT Nisenda Barmen Alkana mencapai 0.008% dan dapat dilihat bahwa peningkatan tertinggi berada pada bulan februari dimana terdapat hari libur nasional sehingga banyak karyawan yang mengambil hak cuti maupun izin pada bulan tersebut. Peningkatan tertinggi ke dua dapat dilihat yaitu ada pada bulan juni dimana terdapat juga libur nasional sehingga banyak yang mengambil hak cuti maupun izin di bulan tersebut sebanyak 0.012% Pada bulan desember kembali terdapat peningkatan tingkat

absensi karyawan sebesar 0.011%, dan dilihat bahwa tingkat absensi karyawan di data absensi ini paling banyak ataupun paling tinggi terdapat pada kolom keterangan absen. Tingginya ketidakhadiran karyawan dengan keterangan absen menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja masih sangat kurang sehingga dapat menyebabkan kinerja mereka tidaklah maksimal.

Kinerja karyawan yang menurun juga dapat dilihat dalam perkembangan data proyek pada tahun 2013 dan 2014 yaitu didalam proses penyelesaian dua proyek yaitu proyek *Permata Baloi Town House* dan *Permata Regency Town House* terdapat persentase pengunduran waktu didalam penyelesaian proyek tersebut yaitu semakin lama dalam waktu yang telah ditentukan dan akan dijelaskan untuk detail yang lebih jelas pada data proyek PT Nisenda pada tabel dibawah ini

Tabel 4.3 Data Proyek PT Nisenda Barmen Alkana Tahun 2018

<i>Project</i>	<i>Estimation Job Finish (month)</i>	<i>Date</i>		<i>Percentage</i>		<i>Finish</i>
		<i>From</i>	<i>To</i>	<i>Settle</i>	<i>Delay</i>	
<i>Permata Baloi Town House</i>	<i>2.5 Years</i>	<i>May'13</i>	<i>October'15</i>	<i>97%</i>	<i>3%</i>	<i>November'16</i>
<i>Permata Regency Town House</i>	<i>2.5 Years</i>	<i>January' 14</i>	<i>June'16</i>	<i>89%</i>	<i>11%</i>	<i>August '16</i>

**project deadline is still determined based by agreement*

Sumber: General Manager PT. Nisenda Barmen Alkana (2018)

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, PT Nisenda Barmen Alkana berusaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan yang lebih baik melalui manajemen kontrol baik dari atasan maupun dari bawahan dengan tujuan untuk membuat sebuah lingkungan kerja yang positif untuk karyawan agar di kemudian hari dapat menjadi lebih baik untuk mendapatkan keuntungan dalam jangka waktu yang lama bagi PT Nisenda Barmen Alkana. Dengan melanjutkan penelitian dari Nikpour (2017) yang membahas tentang “ *The Impact of organizational culture on organizational performance : The mediating role of employee’s organizational commitment* “ pada kantor pendidikan di provinsi kerman dengan tujuan untuk mengetahui korelasi diantara kinerja pada budaya organisasi dan komitmen pada sebuah organisasi dan mendapatkan hasil bahwa *the research indicated that suggested model had appropriate fit and organizational culture beyond its direct impact exerted indirect impact on organizational performance through the mediation of employee’s organizational commitment that the extent of indirect impact was significantly higher than direct impact.*

Maka berdasarkan deskripsi dan penelitian yang dilakukan dari Nikpour diatas, penelitian akan dilanjutkan oleh peneliti dengan perbedaan tempat penelitian yang tertuang pada judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NISENDA BARMEN ALKANA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut beberapa permasalahan yang dikumpulkan oleh penulis dengan latar belakang yang telah ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesalahpahaman sering terjadi karena kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu proyek sehingga sering mengundurkan waktu untuk dapat menyelesaikannya.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas didalam perusahaan menurun.
4. Kinerja karyawan cenderung masih tergolong rendah pada PT Nisenda Barmen Alkana.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi, motivasi, sebagai Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan kinerja karyawan sebagai Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
2. Penelitian dilakukan di PT. Nisenda Barmen Alkana.
3. Penulis membatasi masalah-masalah dalam penelitian ini dengan menggunakan data dari periode tahun 2018.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nisenda Barmen Alkana?

2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nisenda Barmen Alkana?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nisenda Barmen Alkana?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana.

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah menyebutkan beberapa tujuan yang hendak dicapai nantinya, maka penulis juga memberikan sedikit gambaran mengenai manfaat apa saja yang akan didapatkan ke dalam dua bagian utama di antaranya:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat untuk melatih meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman penulis dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan.

2. Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi perpustakaan akademik yang tertarik untuk melakukan kajian di masa yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan mengenai budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan referensi maupun dokumen akademik yang berguna untuk dapat dijadikan acuan dalam aktivitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bahan untuk menambah wawasan maupun sebagai tambahan acuan didalam aktivitas akademik selanjutnya.

4. Bagi Peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

Pada bab ini akan menjelaskan tentang teori mengenai budaya dalam organisasi, motivasi serta kinerja pada karyawan. Teori yang akan dijelaskan dalam penelitian memiliki ikatan dengan judul dalam penelitian yaitu: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ninsenda Barmen Alkana”.

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidaklah dengan sendirinya terbentuk di dalam sebuah organisasi tetapi semua itu terbentuk melalui proses yang panjang dan menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di dalam lingkungan dari organisasi itu sendiri. Dan budaya merupakan suatu kegiatan yang dijalankan dalam kehidupan sehari-hari dimana berasal dari karya ciptaan manusia itu sendiri. Budaya yang terdapat didalam sebuah organisasi, yang lebih dikenal sebagai budaya organisasi, tidaklah memiliki bentuk yang dapat dilihat dengan mata, dimana budaya organisasi ini hanya dapat dirasakan dari bagaimana cara perilaku dari karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Widodo (2017:898) dikatakan bahwa budaya organisasi termasuk ke dalam filosofi dasar dari sebuah organisasi yang terdiri dari norma-norma, keyakinan maupun nilai-nilai yang menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam sebuah

organisasi untuk dapat melaksanakan kinerjanya. Budaya organisasi didalam sebuah perusahaan jika dijalankan dengan penerapan system manajemen yang baik, merupakan sebuah cara yang tepat untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah direncanakan.

Budaya organisasi dikatakan sebuah nilai-nilai yang selalu berkembang didalam sebuah organisasi dimana semua nilai-nilai itu digunakan untuk mengarahkan semua perilaku dari anggota-anggota organisasi (Cahyana & Jati, 2017). Sedangkan menurut Rahmi (2018:69) Budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi bersama yang dianut oleh suatu kelompok untuk dapat memecahkan masalah-masalah melalui adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Budaya didalam sebuah organisasi bersifat stabil dan sulit untuk berubah dikarenakan setiap budaya yang ada merupakan sebuah cerminan pembelajaran dari sebuah kelompok dengan cara mereka berfikir maupun merasakan. Budaya organisasi sama dengan budaya yang memiliki pandangan yang dapat mengatur bagaimana masing-masing anggota bertindak maupun bagaimana respon dari masing-masing anggota terhadap sesama maupun terhadap orang luar (Rahmi, 2018).

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat dimana digunakan setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya dan sebagai tuntunan bagi setiap karyawan yang ada didalam perusahaan dalam berperilaku dan bertindak atau berisikan larangan untuk melakukan suatu tindakan dalam menghadapi suatu tantangan lingkungan (Wulandary, Muhammad, & Sukiswo, 2017). Sama halnya menurut Siagian (2018:4) dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah

satu perangkat manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi ataupun sebagai suatu kunci keberhasilan bagi setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola keyakinan maupun nilai-nilai didalam organisasi yang diyakini dan dijiwai dari seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.2 Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kaidu (2019:313) terdapat 4 tipe dari budaya organisasi yaitu:

1. Kebudayaan klan (*Clan Culture*) merupakan suatu kebudayaan yang memiliki internal focus dan lebih menghargai fleksibilitas daripada stabilitas maupun control. Kebudayaan klan mirip dengan organisasi tipe keluarga dimana efektivitasnya dicapai dengan mendorong kerja sama antar pegawai. Dan tipe kebudayaan klan ini sangat berpusat pada pegawai untuk dapat memenuhi kepaduan melalui mufakat dan kepuasan pekerjaan serta komitmen melalui keterlibatan karyawan.
2. Kebudayaan Adhokrasi (*Adhocracy culture*) merupakan suatu kebudayaan yang memiliki nilai eksternal dan menghargai fleksibilitas. Tipe kebudayaan ini dapat membantu perkembangan dari penciptaan produk-produk dan layanan yang inovatif dengan menyesuaikan diri, kreatif, dan cepat menanggapi perubahan pasar. Kebudayaan adhokrasi

tidaklah bergantung pada tipe kekuatan terpusat dan hubungan kekuasaan yang merupakan bagian dari pasar dan kebudayaan hierarkis. Kebudayaan ini juga mendorong semua pegawai untuk dapat mengambil risiko apapun dan menggunakan cara yang diluar kebiasaan untuk dapat menyelesaikan suatu masalah

3. Kebudayaan Pasar (*Market Culture*) merupakan sebuah kebudayaan yang memiliki focus eksternal yang kuat serta menghargai stabilitas dan kontrol.
4. Kebudayaan Hierarkis (*Hierarchy Culture*) merupakan sebuah kebudayaan yang memiliki focus internal untuk dapat menghasilkan keuntungan kerja yang lebih formal dan terstruktur.

2.1.1.3 Elemen Dasar Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ada didalam perusahaan sangat dipengaruhi okeh beberapa elemen kunci yang cukup dominan menurut Ikhsan (2016:441) yaitu:

1. Artifak (*Artifacts*)

Yang termasuk sebagai elemen artifak adalah semua dari fenomena-fenomena yang dapat di dengar, dirasakan maupun dilihat ketika seseorang memasuki sebuah kelompok dengan budaya yang masih dianggap berbeda bagi dirinya sendiri, dan yang termasuk ke dalam elemen artifak ini adalah produk yang tampak didalam sebuah organisasi contohnya seperti rancangan lingkungan fisik, Bahasa, teknologi, produk, kreasi artistic, gaya dalam berbusana, nilai-nilai organisasi yang dipublikasikan, dll.

2. Nilai-nilai yang di yakini (*Expoused Values*)

Didalam sebuah organisasi pastinya terdapat nilai-nilai yang diyakini ataupun yang menjadi pegangan didalam menekankan ketidakpastian pada bidang-bidang yang kritis dan alasan-alasan mengapa seseorang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi yaitu dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepenemu budaya tersebut meliputi sasaran, filosofi maupun strategi.

3. Asumsi-asumsi dasar (*Basic Underlying Assumption*)

Merupakan asumsi-asumsi dasar yang sudah ada di dalam sebuah organisasi sebelumnya dan dipakai sebagai panduan perilaku bagi anggota organisasi dalam menghadapi sebuah masalah. Jika asumsi dasar yang dipegang teguh, maka anggota organisasi akan merumuskan perilaku berdasarkan kesepakatan-kesepakatan yang telah berlaku dan asumsi-asumsi dasar cenderung susah untuk dapat diubah maupun di pertentangkan.

2.1.1.4 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki sebuah fungsi maupun peran didalam sebuah perusahaan. Menurut Robbin dan Coulter (2012:79) terdapat lima dari fungsi budaya organisasi yaitu:

1. Budaya mempunyai sebuah peran dimana untuk menetapkan tapal batas yang berarti budaya dapat menciptakan sebuah perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2. Budaya dapat memberikan sebuah rasa identitas bagi para anggota-anggota organisasi.
3. Budaya dapat membantu mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dibanding pada kepentingan diri sendiri pribadi seseorang.
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial yang berarti budaya menjadi sebuah perikat sosial yang dapat menyatukan organisasi tersebut dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dilakukan maupun di katakan oleh karyawan tersebut.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu maupun membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.1.1.5 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat menentukan sikap maupun perilaku suatu nilai didalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dan memiliki jangka waktu yang panjang. Dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa manfaat dari budaya organisasi yaitu (Aprinto & Jacob,2015:96):

1. Memberikan Identitas

Identitas merupakan sebuah jati diri yang muncul dari bagaimana sebuah organisasi tersebut berperilaku dan identitas ini yang akan menjadi pembeda maupun pembanding bagi sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

2. Membentuk komitmen bersama

Budaya yang telah diterapkan didalam sebuah organisasi akan menjadi acuan bagi seluruh anggota didalam organisasi untuk membentuk sebuah komitmen bersama dibanding dengan kepentingan yang bersifat individual.

3. Memperkuat standar perilaku untuk pelayanan pelanggan yang unggul

Pelayanan dari sebuah organisasi terhadap pelanggan pasti akan memberikan sebuah nilai bagi organisasi tersebut sehingga akan menjadi moto bagi organisasi itu sendiri.

4. Membangun system control dan stabilitas organisasi

Budaya didalam sebuah organisasi akan selalu berperan untuk mengendalikan bagaimana cara karyawan itu akan berinteraksi terhadap pihak dari luar organisasi.

2.1.1.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Marta & Triwijayanti (2018:221) budaya organisasi dapat diukur dalam beberapa indikator, yaitu:

1. Inovasi

Suatu proses atau hasil pengembangan pemanfaatan pengetahuan serta keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki barang atau jasa

2. Perhatian terhadap hal detail

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi hasil

Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memuaskan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang atau individu

Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek hasil terhadap individu yang ada dalam perusahaan.

5. Orientasi tim

Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*Motivation*) berasal dari Bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan. Dengan pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang semakin baik, dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif. Menurut Darmadi (2018:124) motivasi merupakan sebuah kumpulan dari proses psikologis dimana dapat menyebabkan pergerakan (*Arousal*), mengarahkan (*Direction*), dan kegigihan (*Persistence*) dari sikap sukarela yang dapat mengarah kepada sebuah tujuan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2012:312) motivasi merupakan sebuah hasrat didalam seseorang yang dapat menyebabkan orang tersebut melakukan sebuah tindakan

guna dalam mencapai suatu tujuan. Sama halnya menurut Hasibuan (2011:219) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang dimana agar seseorang tersebut mau bekerja lebih efektif, bekerja sama maupun dapat berintegrasi dengan segala upaya guna mencapai kepuasan yang diinginkan.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:459) motivasi merupakan proses seseorang dimana dalam memberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan perilaku positif yang ada didalam diri karyawan tersebut dan berlaku sebaliknya, sedangkan menurut wibowo (2015:110) motivasi merupakan beberapa kumpulan kekuatan energetik yang dimulai, baik itu dari dalam diri maupun dari luar diri dan dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dengan mempertimbangkan arah maupun ketekunannya.

Menurut wijayanto (2012:147) motivasi merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*). Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Herman (2017:3) yaitu motivasi merupakan sebuah factor-faktor yang mendorong maupun mengarahkan perilaku dan keinginan seseorang untuk dapat melakukan sebuah kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ataupun sebagai tujuan yang diinginkan dengan adanya dorongan dari perilaku orang tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah

keinginan, tujuan, kebutuhan maupun dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang.

Berdasarkan pada beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia yang berasal dari dalam diri dengan mempertimbangkan arah, intensitas maupun ketekunannya sendiri dalam proses pencapaian tujuan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:222) dikatakan bahwa terdapat 2 jenis dari motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif dimaksudkan yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan *reward* kepada mereka yang mau ataupun yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif dengan memberikan reward ini maka secara tidak langsung semangat kerja dari para karyawan akan meningkat, dikarenakan pada umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif dimaksudkan yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang memuaskan ataupun kurang baik. Dengan motivasi negative seperti ini akan memotivasi bawahan untuk dapat bekerja lebih baik

karena takut akan diterimanya hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berdampak kurang baik.

2.1.2.3 Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Terdapat lima tingkatan kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menurut Robbins dan Coulter (2012:459) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*), yaitu dimana kebutuhan untuk mempertahankan hidup Seperti makan, minum, pakaian, dan lain-lain.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety*), yaitu kebutuhan akan rasa aman maupun keselamatan dari bahaya fisik maupun emosional.
3. Kebutuhan hubungan social (*Affiliation*), yaitu kebutuhan untuk dapat hidup bersama dengan orang lain. Seperti : kasih sayang, rasa memiliki.
4. Kebutuhan pengakuan (*Esteem*), yaitu kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan posisi (*Prestise*) diri dari lingkungannya dan kebutuhan ini meliputi faktor internal yaitu otonomi, dan prestasi dan faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization*), yaitu kebutuhan dengan tingkat yang paling tinggi dikarenakan biasanya orang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena atas kesadaran maupun keinginan diri sendiri.

2. Teori Dua Faktor

Berdasarkan hasil penelitian Frederick Herzberg (2012:318) dikatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

1. Faktor ketidakpuasan (*Hygiene Factor*) merupakan faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan tetapi bila di tingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan kerja contohnya lingkungan kerja, kebijakan organisasi, gaji.
2. Faktor kepuasan (*Motivator Factor*) merupakan faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, dikatakan sebagai factor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja

3. Teori X dan Teori Y

Menurut Bangun (2012:320) dalam buku manajemen sumber daya manusia. Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulannya adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X, yaitu:

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.

2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu:

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan.
2. Karyawan akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Kebanyakan karyawan dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
4. Karyawan mampu mengambil berbagai keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang menduduki posisi manajemen.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa, teori X mengasumsikan bahwa kebutuhan order rendah mendominasi individu. Teori Y mengandaikan bahwa kebutuhan order tinggi mendominasi individu.

4. Teori Tiga Kebutuhan Mc Clelland (*McClelland's Theory of Needs*)

Menurut Robbin dan Coulter (2012:462) Teori ini memfokuskan kepada tiga kebutuhan yaitu: kebutuhan akan prestasi (*achievement need*), kebutuhan akan kekuasaan (*power need*), dan kebutuhan akan afiliasi (*affiliation need*). Tingkat kepuasan seseorang bergantung kepada kebutuhan yang dominan di dalam dirinya.

1. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dengan cara merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik, memberikan tanggung jawab pribadi, dan bekerja keras. *Need for achievement* berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi.
2. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. kebutuhan kekuasaan mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara bertindak dengan kekuasaan tergantung kepada pengalaman masa kanak-kanak, kepribadian, pengalaman kerja, dan tipe organisasi.

Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

3. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara bekerja sama dengan orang lain, dan sosialisasi. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Ketiga kebutuhan tersebut dapat berkembang tergantung dari pengalaman setiap individu oleh karena itu para manajer dapat mengenali kekuatan dari tiap macam kebutuhan tersebut pada tiap karyawan.

2.1.2.4 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:146) dikatakan bahwa terdapat beberapa tujuan dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, Kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.2.5 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) terdapat dua factor yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor *Intern*

Faktor-Faktor *intern* antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini dan keinginannya meliputi memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda yang diinginkan akan secara tidak langsung mendorong manusia untuk mau melakukan pekerjaannya.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang bekerja disebabkan dengan adanya keinginan untuk dihormati maupun diakui oleh orang lain ataupun untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi maka orang maumengeluarkan uang dan memperoleh uang itu dengan bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dari orang lain contohnya pimpinan yang adil dan bijaksana ataupun perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat sekitar.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa ataupun untuk dapat menjadi pemimpin pasti akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat lagi sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam sebuah organisasi

2. Faktor *Ekstern*

Faktor-Faktor *Ekstern* antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas maupun alat bantu pekerjaan dan termasuk juga dalam hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawannya agar dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi.

3. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan impian dari setiap karyawan didalam bekerja. Dengan mempunyai jabatan maka seseorang akan merasa bahwa dirinya dipercaya mampu dalam diberi wewenang maupun tanggung jawab.

2.1.2.6 Indikator Motivasi

Menurut Perwita dkk. (2017:105) Motivasi dapat diukur melalui beberapa indikator motivasi yaitu:

1. *Hygiene Factor* yang terdiri dari:
 - a. Kondisi kerja fisik.
 - b. Kebijakan organisasi.
 - c. Pengawasan.
 - d. Gaji.
2. *Motivator Factor* yang terbagi atas:
 - a. Prestasi kerja.
 - b. Pengakuan orang lain.
 - c. Tanggung jawab.
 - d. Potensi Perkembangan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat disebut juga sebagai prestasi kerja yang berarti sebagai sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja ataupun merupakan sebuah tugas usaha yang di tunjukkan kepada seorang karyawan dalam melakukan usaha tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Fahmi,2016:137) kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang merujuk kepada suatu tujuan didalam organisasi serta kepuasan konsumen juga merupakan skema strategis (*Strategic planning*) did dalam organisasi yang melihat tingkat suatu aktivitas untuk mewujudkan misi dan visi. Dan kinerja berasal dari kata hasil kerja atau sebuah prestasi yang diraih oleh

seorang karyawan didalam suatu pekerjaannya. Menurut (Indrasari,2017:52) kinerja merupakan sebuah hasil yang sebenarnya dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya didalam sebuah organisasi.

Menurut Kurniawan dan Winahyu (2019:152) dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil maupun keluaran dari suatu proses yang dilakukan dan dihasilkan oleh seorang karyawan yang berada didalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam satu periode tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan pastinya dapat menghasilkan sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut. Menurut Cahyana dan Jati (2017:1318) kinerja pegawai yang dikatakan optimal merupakan salah satu dari sasaran sebuah organisasi untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Isvandiari (2018:48) dikatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Maka karyawan selalu dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal agar tujuan kinerja didalam perusahaan dapat berjalan secara seimbang, dengan begitu perusahaan dapat bertahan dan berkembang.

Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Tampubolon (2018:89), dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan didalam perusahaan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diukur secara

kuantitas dan kualitas ataupun secara kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab yang telah diberikan. Terdapat empat elemen didalam kinerja karyawan menurut Sinambela (2016:614):

1. Kinerja merupakan sebuah *final result* yang didapatkan didalam suatu organisasi berkelompok maupun didalam individu sekalipun.
2. Yang memiliki hak dan kekuasaan untuk melakukan pekerjaannya merupakan seseorang yang diberi tugas maupun wewenang untuk melaksanakan pekerjaannya. Maka karyawan tersebut memegang kendali untuk dapat memperlihatkan kewajibannya kepada yang memberi hak dan kekuasaan tersebut agar tidak menggunakannya secara asal-asalan.
3. Dalam melaksanakan tugasnya individu maupun lembaga harus dapat mengikuti aturan yang berlaku dan ditetapkan sebelumnya.
4. Selain mengikuti aturan yang berlaku, dalam pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral etika dalam arti harus dapat menyesuaikan dengan moral etika yang berlaku.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:46) terdapat beberapa tujuan dimana diadakannya penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Sebuah pencapaian yang didapatkan dalam kinerja organisasi.
2. Sebagai sebuah motivasi dalam mengembangkan budaya pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi individual ataupun organisasi.

4. Sebuah pengembangan dalam hubungan dialog pekerjaan antara atasan dan bawahan yang dilaksanakan dalam periode tertentu.
5. Memfokuskan pada keahlian dalam melaksanakan kinerja untuk dapat secara efektif dan yang akan dilakukan selanjutnya untuk mengembangkannya.
6. Memberikan sebuah target dan standar yang disepakati bersama dalam sebuah penilaian yang tepat dan objektif sehingga dapat menerima umpan balik tentang penilaian tersebut.
7. Menerapkan kebutuhan antara atasan maupun bawahan dalam kesepakatan bersama untuk melakukan pelatihan serta pengembangan organisasi.
8. Memberikan sebuah kesempatan untuk megutarakan pendapat serta perhatian tentang pekerjaan.
9. Memberikan hak atau wewenang kepada seseorang yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pengaturan dalam pekerjaan tersebut.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Radianto (2017:16) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Struktur (*structure*)

Sebuah pembagian tugas dimana dilakukan secara jelas dan digunakan untuk mengontrol maupun untuk mengkoordinasikan dari tugas yang telah diberikan.

2. Standar-standar (*standards*)

Sebuah pengenalan tugas maupun kewajiban tentang apa yang harus di lakukan oleh seorang karyawan.

3. Tanggung jawab (*responsibility*)

Sebuah kewajiban dimana harus ataupun mampu dalam melakukan tugas yang telah di berikan kepada karyawan tersebut.

4. Penghargaan (*recognition*)

Sebuah Balas jasa yang diberikan berupa upah maupun fasilitas-fasilitas kepada karyawan yang telah berhasil dalam mencapai target yang telah di tetapkan.

5. Dukungan (*support*)

Sebuah motivasi yang tepat sasaran akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

2.1.3.4 Kontribusi Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia yang memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi dikenal dengan kata kinerja. Menurut Fidiyanto dkk. (2018:8) kinerja karyawan adalah seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada sebuah organisasi antara lain:

1. Kerja sama (*Team Work*).
2. Tingkat disiplin kehadiran di tempat kerja.
3. Jangka waktu keluaran.
4. Kuantitas dari yang dihasilkan.
5. Kualitas dari yang dihasilkan.

2.1.3.5 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Fidiyanto dkk. (2018:8), terdapat beberapa hal yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas dari apa yang telah dihasilkan maupun dari segi kualitas dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan tentang tugas pekerjaan yang dilakukan dan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas maupun kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif karyawan didalam menjalankan ataupun menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima sampai dengan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan situasi kerja yang berbeda.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif yang diberikan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu maupun tingkat kehadiran karyawan didalam perusahaan.

2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lineker dkk. (2016:257), terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dalam perhitungan kinerja karyawan, yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil maupun bukti suatu pekerjaan yang telah diselesaikan, dicapai atau telah menjalankan tujuan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Sampai mana tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan pada pekerjaan apakah berkompeten ataupun tidak.

3. Inisiatif

Tingkat pikir seorang karyawan dalam bentuk ide atau suatu kreatifitas yang sesuai dengan tujuan organisasi.

4. Kecakapan mental

Sebuah tingkat keahlian dimana digunakan untuk dapat bertindak secara efektif di dalam lingkungan.

5. Sikap

Sebuah perilaku yang ditunjukkan sebagai antusiasme, motivasi maupun komitmen yang didapatkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum meneruskan penulisan karya ilmiah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti pelajari, yaitu:

1. Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S (2018)

dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator pada PT. Astra Internasional” yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan analisis jalur dengan sampel sejumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Jujung Dwi Marta dan Dewie Triwijayanti (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X” yang menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan statistik *parametric* berjumlah 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X di Surabaya bagian produksi.
3. Deni Sulistiawan, Sukisno S.Riadi, dan Siti Maria (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, dengan metode analisis regresi linier berganda dengan jumlah 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Agung Indriansyah (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Data Palembang”, dengan memakai pendekatan metode *purposive sampling* yang berjumlah sampel 30 orang. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Data Palembang.

5. Amelia Rahmi dan Mulyadi (2018) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh” dengan memakai pendekatan analisis regresi linear berganda, yang berjumlah sampel 115 karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional pada PT PLN Banda Aceh berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT PLN Banda Aceh.
6. I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dengan memakai pendekatan analisis regresi linier berganda yang berjumlah sampel 70 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7. Djoko Setyo Widodo (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan memakai metode sampel acak atau *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa

budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

8. Tassya Wulandary, Muhammad Syamsun dan Sukiswo Dirjosuparto (2017) dengan judul “Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT Krakatau Steel TBK” dengan memakai pendekatan metode analisis deskriptif dan pemodelan persamaan *structural equation model* (SEM) dengan metode *least square* (PLS) menggunakan metode analisis linier berganda yang berjumlah sampel 161 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator pada PT Astra Internasional	Analisis regresi linier berganda dan Analisis jalur	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Jujung Dwi Marta dan Dewie Triwijayanti (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Deni Sulistiawan, Sukisno S.Riadi, dan Siti Maria (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Indriansyah (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Data Palembang	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja, Pelatihan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Tabel Lanjutan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	Mulyadi dan Amelia (2018)	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT PLN Banda Aceh	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
6	Cahyana dan Jati (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisi Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7	Widodo (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja
8	Wulandary, Muhammad dan Sukiswo (2017)	Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT Krakatau Steel	Analisis Deskriptif dan <i>Struktural Equation Model (SEM)</i>	Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

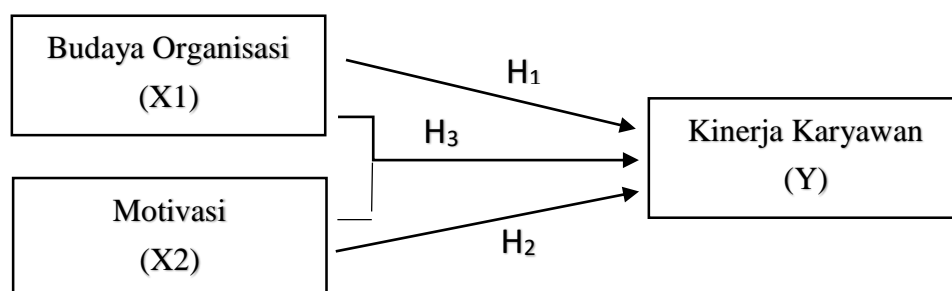
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

Berdasarkan landasan teori diatas, dapat dirumuskan suatu kerangka pemikiran untuk memudahkan pemahaman. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ninsenda Barmen Alkana.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ninsenda Barmen Alkana.
3. Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Ninsenda Barmen Alkana.

Maka kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur piker peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2019)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nisenda Barmen Alkana.

H₂: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nisenda Barmen Alkana.

H₃: Budaya organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nisenda Barmen Alkana.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat dikatakan sebagai cetak biru bagi peneliti untuk dapat melakukan pengumpulan, pengukuran dan penganalisisan data. Desain ini dapat membantu ilmuwan dalam mengalokasikan dan memberdayakan sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan yang penting.

Desain penelitian merupakan sebuah cara dalam penyusunan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana ini merupakan program menyeluruh dari penelitian. Dalam rencana tersebut mencakup hal-hal yang dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data akhir. Suatu desain penelitian yang dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah (Erlina,2011:130).

Berdasarkan definisi atau pengertian dari desain penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa desain penelitian yang baik harus memuat hal-hal berikut ini:

1. Rencana tentang sumber dan tipe informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan peneliti.
2. Strategi atau gambaran pendekatan yang digunakan dalam pengumpulan dan analisis data.
3. Jadwal dan anggaran penelitian yang diperlukan harus diuraikan secara jelas.

3.2 Operasional Variabel

Secara teoritis variable dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Variabel menurut Sugiyono (2016:334) adalah konstruk (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari.

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan sebuah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau yang menjadi sebab perubahannya. Adapun penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah:

1. Budaya Organisasi (X_1)

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Marta & Triwijayanti (2016:221) adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi terhadap hasil
- d. Orientasi terhadap individu
- e. Orientasi terhadap tim

2. Motivasi (X_2)

Indikator yang mempengaruhi Motivasi diantaranya menurut Perwita dkk. (2017:105) adalah:

1. *Hygiene Factor* yang terdiri dari:

- a. Kondisi kerja fisik.
- b. Kebijakan organisasi.

c. Pengawasan.

d. Gaji.

2. *Motivator Factor* yang terbagi atas:

e. Prestasi kerja.

f. Pengakuan orang lain.

g. Tanggung jawab.

h. Potensi Perkembangan.

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen bisa biasa disebut dengan variabel output, kriteria dan konsekuen. Variabel dependen sering disebut juga dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya bebas.

Adapun penelitian ini yang termasuk indikator-indikator dalam kinerja karyawan (Y) menurut Lineker (2016:257) adalah :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Sikap

Untuk penjelasan yang lebih detail mengenai operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya Organisasi adalah asumsi atau suatu sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu 5. Orientasi terhadap tim 	<i>Likert</i>
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah salah satu factor maupun sebuah nilai yang mempengaruhi seseorang maupun individu dalam hal untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam internal nya bukan dari dorongan eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja 2. Gaji 3. Prestasi kerja 4. Pengakuan orang lain 5. Potensi perkembangan 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana orang tersebut bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecakapan mental 5. Sikap 	<i>Likert</i>

Sumber: Data Sekunder

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan semua nilai-nilai hasil perhitungan ataupun pengukuran baik dengan menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sebuah kelompok objek yang lengkap, ataupun dapat disebut juga sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dari PT Nisenda Barmen Alkana yang berjumlah sebanyak 266 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari objek yang diambil dari keseluruhan sebuah objek yang ingin diteliti sehingga dianggap dapat mewakili dari seluruh populasi yang diteliti ataupun merupakan sebuah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif ataupun mewakili.

Dikarenakan minimnya jumlah dari total populasi dalam penelitian ini, maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh dengan total populasi 266 orang sehingga penelitian menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber: (Siregar, 2013)

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = perkiraan tingkat kesalahan

dengan nilai $e = 5\%$ maka sampel yang didapat adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{266}{1+266 (0,05)^2} \\
 &= \frac{266}{1+266 (0,0025)} \\
 &= \frac{266}{1,665}
 \end{aligned}$$

$$n = 159,7597 \sim 160$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh sampai dengan jumlah 159,7597 orang dan dibulatkan menjadi 160 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 160 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan pengamatan langsung dan pengedaran kusioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Ninsenda Barmen Alkana dan menjadi objek untuk memperoleh data primer. Data primer didapatkan berdasarkan teknik-teknik sebagai berikut Sugiyono (2012:137):

A. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan dan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

B. Kusioner (Angket)

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kusioner dapat efisien apabila peneliti yakin dengan variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

C. Observasi

Observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri-ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik lainnya, seperti wawancara dan kusioner. Wawancara maupun kusioner selalu berkomunikasi dengan orang, sedangkan observasi tidak terbatas pada orang melainkan objek-objek alam yang lainnya. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dimana peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai objek penelitian.

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Penelitian data dalam penelitian ini menggunakan kusioner yang kemudian diuji dengan aplikasi SPSS 25. Jawaban dari setiap pertanyaan diberi skor atau nilai dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut tabel skala likert dalam skala pengukuran yang digunakan dalam kusioner penelitian ini (Sugiyono, 2012):

1. Setuju/selalu/sangat positif akan diberi skor 5
2. Setuju/sering/positif akan diberi skor 4
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1

Dengan contoh bentuk checklist:

Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Apakah anda setuju dengan peraturan perusahaan yang mengharuskan semua karyawan melepaskan jam tangan, cincin dan tali pinggang sebelum masuk ke wilayah produksi?				✓	

SS	=	Sangat Setuju	diberi skor	5
S	=	Setuju	diberi skor	4
KS	=	Kurang Setuju	diberi skor	3
TS	=	Tidak setuju	diberi skor	2
STS	=	Sangat tidak setuju	diberi skor	1

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden ataupun sumber data lainnya yang sudah terkumpul (Sugiyono, 2016). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis. Terdapat dua macam analisis yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sanusi, 2011:13).

Analisis deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut diambil.

Pada penelitian yang akan dilakukan ini, analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan atau menyajikan informasi yang berasal dari variabel independen serta untuk menjawab hipotesis deskriptif pada masalah penelitian dan rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$(RK) = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Rumus 3.2 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2011)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Item Jawaban

RK = Rentang Skala

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$\begin{aligned} (RK) &= \frac{171(5 - 1)}{5} \\ &= 136,8 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	136,8 - 307,8	Sangat Tidak Baik
2	307,9 – 478,9	Tidak Baik
3	479 – 650	Cukup
4	651 – 822	Baik
5	823 – 994	Sangat Baik

Sumber: Peneliti (2019)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini merupakan suatu jawaban atau pemecahan masalah suatu penelitian yang didasarkan pada hasil proses pengujian data meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Ada pun suatu konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: validitas dan realibilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid merupakan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2012:269) valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang akan atau mau diukur.

Dalam melakukan validitas, digunakan dengan alat bantu program computer SPSS, dan jika suatu alat ukur mempunyai kolerasi yang signifikan antara skor item terhadap totalnya maka dikatakan alat ukur tersebut adalah valid. Jika diperoleh data yang tidak valid, maka data tersebut akan dikeluarkan dan kemudian dilakukan pengujian ulang dengan metode yang sama. Untuk mengetahui korelasi antara dua nilai korelasi yang dihitung dinyatakan sah apabila r hitung $>$ r tabel dengan *level of significan* sebesar 5%.

Alternatif untuk menghitung validitas dengan teknik ini dapat dirumuskan dalam rumus perhitungan korelasi berikut ini:

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3.3 Pearson Product

Sumber: (Sanusi, 2011)

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
- X = Skor Butir
- Y = Skor Total Butir
- N = Jumlah Sampel (responden)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah. Menurut Sulistiawan dkk. (2017:64) reabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha, suatu instrumen dikatakan reliable apabila cronbach alpha > 0.60. Metode *Conbrach Alpha* dapat digunakan suatu rumus, yaitu:

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Rumus 3.4 Metode Alpha

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian pada butir

σ^2 = Varian Total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria suatu data reliabel atau tidak jika: nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan cara membandingkan nilai dengan tabel. Dapat pula dilihat dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0.20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

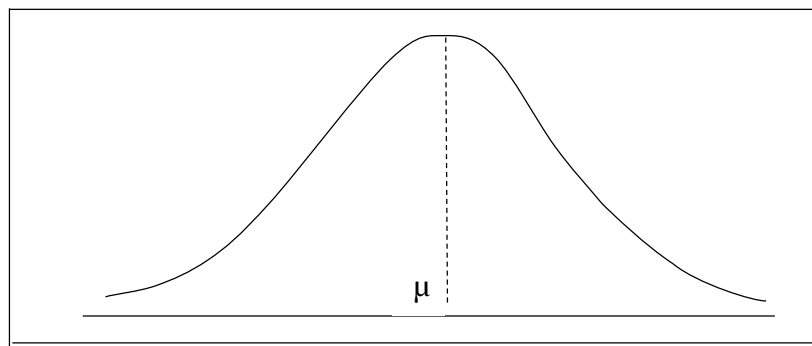
Sumber : (Sanusi, 2011)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai yang diperoleh >0,60 maka data dinyatakan reliabel.

1.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell shaped curve* seperti gambar kurva di bawah ini:



Gambar 3.1 *Bell Shaped Curve*

Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit. Dalam penelitian perlu diperhatikan bahwa uji ini dilakukan jika data memiliki skala ordinal, interval maupun rasio dan menggunakan metode parametrik dalam analisisnya.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012).

3.5.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan salah satu syarat penggunaan analisis regresi dan kolerasi. Uji linearitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang ditelitinya (Wibowo, 2012).

Pengujian linearitas dalam menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan perangkat *Test for Linearty*. Sama dengan standar default yang digunakan untuk tingkat signifikasi alpha 5%, maka suatu variabel memiliki hubungan linear dengan variabel lainnya jika nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (Wibowo, 2012).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Dalam uji ini tidak diperbolehkan adanya kolerasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebas terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance InflationFactor* (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai

VIF tersebut. Jika nilai $VIF \leq 10$, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012).

3.5.3.4 Uji Heteroskedastitas

Heterokedastitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang dan besar.

Untuk melakukan uji heterokedastitas dalam penelitian akan digunakan uji *Park Glejser* dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya, maka model tidak mengalami heterokedastitas (Wibowo, 2012).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda merupakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel independennya. Adapun syarat dalam uji regresi linear berganda, yaitu data yang digunakan memiliki tipe data yang berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi suatu uji yang dapat menghasilkan nilai estimasi atau memenuhi syarat *BLUE*. Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda, yaitu:

$$Y^2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

Y^2 = variabel dependen (variabel respons) atau variabel kinerja karyawan

a = nilai konstanta

β = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel independen pertama

X_2 = variabel independen kedua

X_3 = variabel independen ketiga

X_n = variabel independen ke-n

3.5.5 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya (Wibowo, 2012). Hipotesis merupakan jawaban dari masalah penelitian yang memerlukan jawaban dari masalah penelitian yang memerlukan pengujian secara empiris. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis tersebut didukung oleh fakta-fakta yang telah dikumpulkan dari penelitian ini.

Menurut (Wibowo, 2012) uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan atau probabilitas (α), dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Tingkat probabilitas yang ditentukan dalam pengambilan keputusan mendukung atau

hipotesis pada penelitian yang pada dasarnya menggunakan 0,05. Pembuktian hipotesis dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.5.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Priyanto, 2010) uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen. Berikut adalah rumus dari Uji T:

$$T \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Rumus 3.6 Uji T

Sumber: (Priyanto, 2010)

Keterangan:

b_i = Koefisien Variabel i

S_{b_i} = Standar Error Variabel i

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t hitung lebih besar dari t table dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 di mana variabel independen atau variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). Sedangkan H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung lebih kecil dari t table dengan nilai signifikansi di atas 0,05 di mana variabel independen atau variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y).

3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y. berikut rumus Uji F:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3.7 Uji F

Sumber: (Priyanto, 2010)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,005 ($\alpha=5\%$). Jika angka probabilitas signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, adapun lokasi dan jadwal penelitian yang telah ditentukan, sebagai berikut:

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah dimana tempat para peneliti untuk melakukan penelitian serta memperoleh data-data yang dibutuhkan. Lokasi penelitian ini adalah PT Nisenda Barmen Alkana yang beralokasi di JL.Engku Putri, Mahkota

Raya blok C no 3A-5, Kelurahan Teluk kering, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan waktu yang digunakan para peneliti dari awal kegiatan penelitian hingga akhir penelitian tersebut. Adapun jadwal dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				January			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pemilihan Topik				■	■															
Pengajuan Judul Skripsi						■	■													
Pengajuan Penelitian								■	■											
Penyusunan Bab 1										■	■	■								
Penyusunan Bab 2												■	■	■						
Penyusunan Bab 3													■	■	■					
Penyebaran Kusioner dan Pengolahan Data															■	■	■	■		
Penyusunan Bab 4 -5																		■	■	■
Keseimpulan dan Penyelesaian Skripsi																			■	■

Sumber: Peneliti (2019)