

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI
TRISAKTI MAS**

SKRIPSI



**Oleh:
Danu Pratama Anggara
150910499**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI
TRISAKTI MAS**

SKRIPSI

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



Oleh:

**Danu Pratama Anggara
150910499**

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

SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Danu Pratama Anggara
NPM/NIP : 150910499
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI TRISAKTI MAS”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip di dalam 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 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, 19 Agustus 2019

Materai

Danu Pratama Anggara
150910499

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI
TRISAKTI MAS**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Danu Pratama Anggara
150910499**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 09 Agustus 2019



Syaifullah, S.E., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah aset perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh kualitas sumber daya manusia yang baik atau buruk yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat memiliki dampak positif atau negatif terhadap organisasi. PT Ekadi Trisakti Mas adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Pengembang Perumahan di Batam. Kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari motivasi dan budaya organisasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas Kota Batam. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dan untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis berganda, menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ekadi Trisakti Mas, yang terdiri dari 120 responden yang menggunakan teknik non-probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi dan budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources owned by an organization are company assets that cannot be replaced by good or bad quality of human resources owned by an organization can have a positive or negative impact on the organization. PT Ekadi Trisakti Mas is one of the companies engaged in the field of Housing Developers in Batam. The key to improving employee performance is inseparable from the motivation and organizational culture of the company. This study aims to determine whether there is an influence of motivation and organizational culture on employee performance at PT Ekadi Trisakti Mas Batam City. The method used is descriptive method with a quantitative approach. And for the data analysis method used in this study is a multiple analysis method, using SPSS version 20 software. The population in this study were all employees of PT Ekadi Trisakti Mas, consisting of 120 respondents who used non-probability sampling technique. The results of this study indicate that motivation, and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance and motivation variables and organizational culture partially affect employee performance.

Keyword: *Motivation, Organization Culture, Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis selama menjalankan dan menyelesaikan studi ini, salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah mengantarkan dan membimbing ummat manusia kejalan yang lurus. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayah dan Ibu (Ismail dan Almursidul Husni), yang memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Riski Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Para dosen dan staf akademik Universitas Putera Batam;
5. Teman-teman saya Rezza Septyana, Khairul Umam, Dwi Septa Yogi, Ade Seta Pratama, Juana Berliana, dan Yolanda Putri mahasiswa Universitas Putera Batam yang sedang menyusun skripsi angkatan tahun 2019;

Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca. Terima kasih.

Batam, 09 Agustus 2019

Danu Pratama Anggara

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	I
HALAMAN JUDUL	II
SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS	III
HALAMAN PENGESAHAN	IV
ABSTRAK	V
ABSTRACT	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR RUMUS	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Teori.....	8
2.1.1.Motivasi	8
2.1.1.1.Pengertian Motivasi	8
2.1.1.2.Teori Motivasi	8
2.1.1.3. Proses Timbulnya Motivasi	12
2.1.1.4.Indikator-Indikator Motivasi	13
2.1.2.Budaya Organisasi	15
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	15
2.1.2.2.Aspek-aspek Budaya Organisasi	16
2.1.2.3. Fungsi Budaya Organisasi	16
2.1.2.4.Tipe-Tipe Budaya Organisasi	17
2.1.2.5.Indikator-indikator Budaya Organisasi	18

2.1.3.Kinerja	19
2.1.3.1. Pengertian Kinerja.....	19
2.1.3.2.Aktivitas Perencanaan Kinerja.....	20
2.1.3.3. Asas-asas Penilaian Kinerja.....	21
2.1.3.4.Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.1.3.5. Indikator-indikator Kinerja	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Berpikir	26
2.4. Hipotesis.....	27
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Desain Penelitian	28
3.2. Defenisi Oprasional Variabel	29
3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variabel).....	29
3.2.2. Variabel Terikat (Dependen Variabel).....	31
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3.1. Populasi.....	33
3.3.2. Sampel.....	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.4.1. Skala Pengukuran Data	34
3.5. Sumber Data	34
3.6. Metode Analisis Data	35
3.6.1. Analisis Deskriptif	35
3.6.2.Uji Kualitas Data	36
3.6.2.1.Uji Validitas Data.....	36
3.6.2.2.Uji Reabilitas.....	37
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.6.3.1.Uji Normalitas	37
3.6.3.2.Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.6.3.3.Uji Multikolinearitas	38
3.6.4. Uji Pengaruh	39
3.6.4.1. Uji Linear Berganda.....	39
3.6.4.2.Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	39
3.6.5. Uji Hipotesis	40
3.6.5.1.Uji t Koefisien Regresi Parsial	40
3.6.5.2.Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	40
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian	41
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	41
3.7.2. Jadwal Penelitian.....	41

BAB IV HASIL.....	43
PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Hasil Penelitian.....	43
4.1.1. Profil Responden.....	43
4.1.1.1. Hasil Deskripsi responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.1.1.2. Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.1.1.3. Hasil Deskripsi responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.1.2. Analisis Deskriptif	45
4.1.2.1. Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X1)	46
4.1.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X2)	46
4.1.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja (Y)	48
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Instrument.....	49
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas	49
4.1.3.2. Hasil Uji Reabilitas	53
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.1.4.1. Uji Normalitas	54
4.1.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh	58
4.1.5.1. Hasil Analisis Linear Berganda	58
4.1.5.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	60
4.1.6.1. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	60
4.1.6.2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	61
4.2. Pembahasan	62
4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.2.2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	63
4.2.3. Pengaruh motivasi, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.	63
BAB V.....	65
KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Skor untuk analisis kuantitatif	34
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif.....	35
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	42
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	43
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin	44
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	45
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)	46
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2).....	46
Tabel 4.8 Hasil Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reabilitas	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas	53
Tabel 4.14 Kolmogorov-Smirnov	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolenieritas	57
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linier Berganda.....	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Keofisien Determinan.....	60
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.19 Hasil Uji-F	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Moslow	9
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Histogram regresilresiduali	54
Gambar 4.2 Diagram normal P-P Plot Regression Standarized.....	55
Gambar 4.3 Diragram Regression Standarized residual scatterlplot	58

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda	39
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN SURAT BALASAN PENELITIAN
LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN
LAMPIRAN DESKRIPSI RESPONDEN
LAMPIRAN TABULASI DATA
LAMPIRAN OUTPUT SPSS
LAMPIRAN r-tabel
LAMPIRAN t-tabel
LAMPIRAN F-tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi hal yang tidak dapat digantikan adalah sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi yang mana merupakan aset perusahaan yang tidak dapat tergantikan baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif terhadap organisasi, karyawan atau sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi memiliki beberapa aspek yang dapat menunjang keberhasilan tujuan organisasi seperti yang dikemukakan oleh (Wongkar, Sepang, & Loindong, 2018), sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya unsur-unsur seperti kreativitas, inovasi dan tenaga adalah aspek yang hanya dimiliki oleh manusia.

Pemusatan pada sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi baik bekerja secara individu maupun bekerja secara berkelompok dari hal ini akan mengarah kepada tingkat kinerja yang dapat dihasilkan yang akan membuat output dari kinerja yang baik, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan individu-individu yang mampu menjadi aset penting dalam organisasi guna mencapai tujuannya.

Motivasi pada hakikatnya adalah dorongan yang membuat seorang individu atau kelompok untuk mengeluarkan atau menunjukkan potensi yang ada

dalam dirinya dalalam melakukan suatau aktivitas, gagasan ini didukung oleh (Arbie & Tumbuan, 2018) bahwa, motivasi yang didapat oleh karyawan akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, arah maupun tujuan yang hendak di capai seorang karyawan membuat mereka untuk berkembang di dalam perusahaan yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras dan dengan bekerja sepenuh hati, dari hal tersebut masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan adalah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, banyak faktor yang menjadi peyebab hal tersebut hal itu dapat berupa tidak adanya tujuan atau target yang ingin dicapai karyawan, nihilnya apresiasi yang ditujukan kepada anggota perusahaan yang berprestasi dan juga minim adanya kompensasi lebih yang di berikan perusahaan untuk karyawannya, gagasan ini di dukung oleh (Syawie, Tewal, & Sendow, 2017) bahwa, apabila motivasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak baik maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Budaya organisasi atau budaya kerja merupakan suatu konsep dimana memiliki tujuan untuk mengubah kebiasaan atau pola kerja dari individu-individu yang berbeda manjadi satu budaya kerja yang sama, yang mana di harapkan dengan budaya organisasi atau budaya kerja yang sama dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam satu perusahaan, perusahaan yang tidak memiliki budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan karakternya sendiri, banyaknya kebiasaan yang dibawa oleh setiap individu akan menyebabkan tidak selarasnya karyawan dalam bekerja hal ini disebabkan karena ketidak mampuan perusahaan unuk mepengaruhi karyawan agar mengikuti budaya

organisasi yang dimiliki perusahaan gagasan ini didukung oleh (Tambuwun, Tewel, & Dotulong, 2018) bahwa, budaya organisasi memiliki tujuan untuk mempengaruhi latar belakang atau budaya dari individu-individu yang berbeda yang bertujuan untuk peningkatan kinerja dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang baik dapat dijadikan sebagai landasan utama atau sebagai titik acuan dalam berbagai aspek, hal tersebut akan mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja, ketidak mampuan perusahaan untuk membuat budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai titik acuan perusahaan hal-hal seperti tidak adanya teguran akan keterlambatan, tidak adanya fasilitas seperti kantin yang membuat karyawan terbiasa istirahat di tempat-tempat yang jauh hal-hal seperti ini sering terjadi di setiap perusahaan yang mana akan membuat karyawan membudayakannya, gagasan ini didukung oleh (Manery, Lengkong, & Saerang, 2018) bahwa, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada dasarnya karyawan akan mengikuti budaya organisasi yang dimiliki perusahaan dan akan menjadikannya sebagai acuan untuk berperilaku didalam organisasi.

Kinerja sendiri merupakan suatu *output* atau hasil kerja yang dapat dilihat yang didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan memperlihatkan bagaimana perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dalam peningkatan kinerja itu sendiri perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik supaya *output* yang dihasilkan baik dan selaras dengan visi, misi perusahaan. Tiap-tiap individu menghasilkan *output* yang berbeda, hal ini dikarenakan aspek-aspek tertentu dapat

berupa motivasi kerja dan budaya organisasi yang kurang membantu. MSDM yang baik tentunya mempengaruhi *output* kerja yang dihasilkan dan bisaberpengaruh untuk pencapaian tujuan perusahaan. Apabilakerja memburukpastinya akan memperlambat pertumbuhan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa masalah terkait dengan motivasi kerja dan budaya organisasi pada PT Ekadi Trisakti Mas. Perusahaan yang merupakan salah satu Developer Perumahan yang ada di Batam yang berdiri pada tahun 2013 dan berlokasi di Jl Pembangunan Komplek Pantai Permata block D 1-5. Masalah yang dapat dilihat dari perusahaan ini adalah pada peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawannya, yang mana hal tersebut tentunya akan berdampak hasil yang ingin dicapai perusahaan. **Tabel 1.1** merupakan data absensi karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas pada periode Januari-Desember 2018.

Data Absensi

PT Ekadi Trisakti Mas Januari 2018 – Juni 2019

Tabel 1.1 Data Absensi

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi		
		sakit	Izin	Alpha
Januari	155	2	5	4
Februari	155	1	3	4
Maret	153	-	-	6
April	153	2	-	3
Mei	153	3	4	2
Juni	150	3	6	2
Juli	150	2	7	6
Agustus	148	-	4	6
September	147	1	3	4
Oktober	146	1	2	8
November	144	-	5	9
Desember	140	2	6	10
Januari	120	2	8	13

Februari	125	3	2	6
Maret	126	2	5	6
April	123	1	1	8
Mei	128	-	8	10
Juni	135	-	5	7

Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2019

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwasannya bukan hanya karena naik turunnya tingkat absensi yang terjadi melainkan naiknya tingkat absensi yang signifikan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli dan pada bulan Oktober sampai Desember tingkat ketidakhadiran sangatlah tinggi dalam kurun waktu tiga bulan. Dari data tersebut peneliti ingin mengetahui penyebab terjadinya masalah tersebut dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi hal tersebut. Jika perusahaan mampu memotivasi karyawannya maka hal tersebut akan memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya selain itu tidak adanya jenjang karir pada perusahaan ini membuat karyawan kurang termotivasi dalam pekerjaannya, dan jika perusahaan memiliki acuan untuk mengatur karyawannya agar berperilaku sesuai dengan budaya yang dimiliki perusahaan, akan membuat suatu budaya pekerjaan yang optimal tentunya berdampak pada peningkatan kinerja. Kedua hal yang telah disebutkan diatas akan berdampak kepada peningkatan kinerjanya, dan dari data dapat dilihat bahwa peningkatan tingkat absensi sering terjadi berulang kali hal ini akan mempengaruhi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Didasarkan pada penggambaran latar belakang diatas, peneliti hendak menelusuri lebih lanjut tentang kinerja karyawan PT Ekadi Trisakti Mas. Peneliti mengambil **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas”**

1.2. Identifikasi masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Kurangnya motivasi karyawan pada PTEkadi Trisakti Mas.
2. Tidak adanya jenjang karir pada perusahaan sehingga karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.
3. Buruknya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.
4. Menurunnya kinerja karyawan yang akan berdampak pada terhambatnya kegiatan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya akan berfokus pada variabel motivasi, budaya organisasi dan kinerja.
2. Kajian pada penelitian ini hanya berfokus pada variabel motivasi, budaya organisasi dan kinerja.
3. Penelitian dibatasi dengan waktu penelitian pada bulan Januari – Juli 2019

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam ?
3. Apakah motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat dijadikan referensi tentang bagaimanakah pengaruh motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja dalam perusahaan.
2. Bagi Institusi
Hasil penelitian dapat menjadi penambah referensi untuk pustaka Universitas Putera Batam.
3. Bagi Perusahaan
Dapat membantu perusahaan untuk mengambil kebijakan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Bagi Peneliti Lanjutan
Sebagai tambahan referensi peneliti selanjutnya dengan variabel yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Menurut (Wahjono, 2010: 78) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usahanya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut (Wibowo, 2013: 111) motivasi ialah sekumpulan *power* energetik yang dimulaikan dari dalam maupun dari luar karyawan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Menurut (Sunyoto, 2012: 191) merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan kerja seseorang, yang dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan pengertian motivasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebuah bentuk dorongan, perangsang, ataupun penggerak seorang individu untuk dapat bekerja lebih baik dalam upayanya memenuhi kebutuhan nya.

2.1.1.2. Teori Motivasi

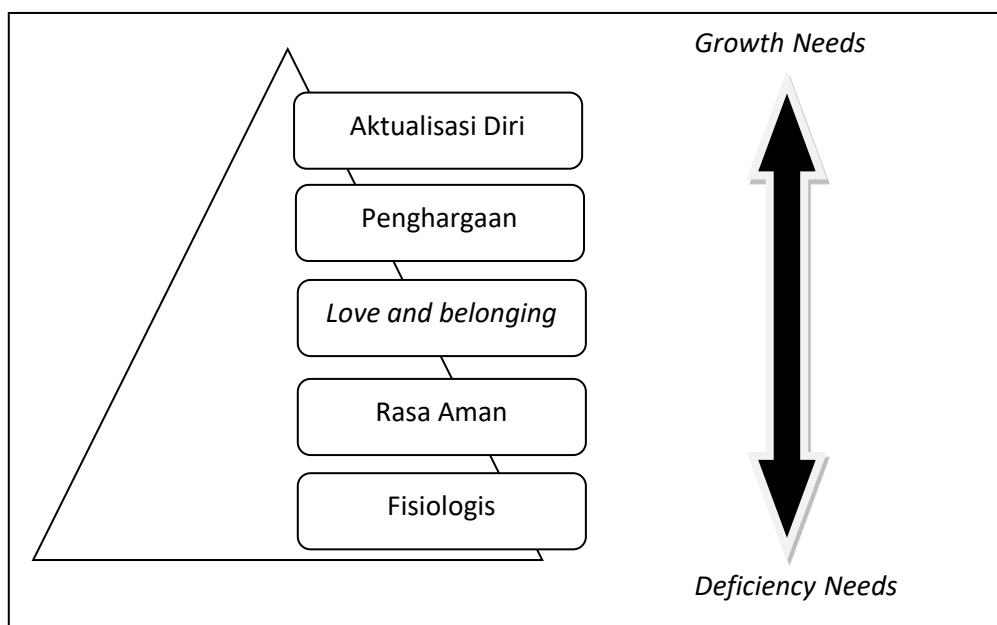
Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 172) terdapat empat teori motivasi diantaranya:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Sebagian besar teori motivasi yang ada sangat terbatas. Mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau dengan kebutuhan

untuk menghindari kecemasan. Namun, teori-teori tersebut umumnya memancarkan banyak kebutuhan penting yang berkaitan dengan pertumbuhan pribadi. teori hierarki kebutuhan ini digambarkan dalam model piramida.

Gambar 1.1 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Moslow



- a) *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis, yang masuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua yaitu rasa aman.
- b) *Safety needs* atau kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindakan kekerasan. Dalam

lingkungan kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

- c) *Affection needs*, atau *love needs* atau *belonging needs*, adalah kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d) *Esteem needs*, kebutuhan harga diri, pada tingkat ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e) *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2. Teori Erg Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga peringkat yaitu:

- a) *Existence*, (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
- b) *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang aman).

- c) *Growth* (pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif).

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal yang atau dua faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-Faktor pemuas disebut dengan "Motivator" dan faktor penyebab ketidakpuasan disebut dengan "*Hygiene factor*". Faktor-Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- Prestasi
- Promosi atau kenaikan pangkat
- Pengakuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Penghargaan
- Tanggung jawab
- Keberhasilan dalam bekerja
- Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor *hygiene* terdiri dari:

- Gaji
- Kondisi kerja
- Status

- Kualitas supervisi
- Hubungan antar pribadi
- Kebijakan dan administrasi perusahaan

4. Teori McClelland

Konsep belajar berkaitan erat dengan teori ini, kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Dasar dari motif individu ditentukan dari tiga kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan prestasi.
- b) Kebutuhan afiliasi.
- c) Kebutuhan kuasa.

2.1.1.3. Proses Timbulnya Motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan, proses timbulnya motivasi melalui beberapa tahapan proses menurut (Sunyoto, 2012: 192) adalah sebagai berikut:

- Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya keinginan untuk melakukan suatu usaha.
- apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana keinginannya dapat terpenuhi.
- untuk memperoleh prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- Evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.

- Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu penghargaan.
- Gaji atau imbalan yang diperoleh seseorang dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang dapat terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka peroleh.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Motivasi

(Sunyoto, 2012: 17) *indicator* dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Merupakan kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari tanggung jawab yang lebih dan penambahan gaji dan kompensasi yang di berikan.

2. Prestasi Kerja

Ukuran pengembangan karir seseorang ialah prestasi pekerjaan yang telah di bebaskan padanya. Nihilnya prestasikerja, berdampak padasulitnya karyawan untuk dipertimbangkan atasannya supaya mendapat *promotion* ke kedudukan lebih dan pekerjaan yang lebih.

3. Pekerjaan itu sendiri

Sudah beberapa kali dikatakan bahwasannya tanggung jawab dalam pengembangan karier berdasar pada tiap-tiap anggota. Seluruh pihak seperti pemimpin, atasan langsung, kenalan dan tiap spesialisasi di bagian pegawaian, cuma memiliki peran pembantu, artinya terserah pada anggota yang berkaitan, akankah menggunakan setiap peluang pengembangan diri maupun tidaknya.

4. Penghargaan

Memberikan dorongan menggunakan kebutuhan akan penghargaan misalnya apresiasi atas prestasi, mengakui keahliannya atau lainnya. sesuatu yang paling dibutuhkan guna merangsang semangat bekerja bagi tiap anggota perusahaan. Apresiasi tersebut mungkin dapat berupa tuntutan *factor* manusia akan kebutuhan serta harapan untuk menyelesaikan sebuah halakan di hadapi.

5. Tanggung jawab

Bertanggung jawab akan kewajiban yang dibebankan organisasi pada tiap anggota adalah humpun-baik dari imbal hasil dari apa yang didapatnya. organisasi mengganjarkan hal yang diinginkan dari tiap anggota, akan tetapi sebaliknya setiap anggota menghasilkan kontribusi akan hasil dari output yang bagus serta selaras dengan hal yang dibebankan padanya yang telah disesuaikan dengan keahlian tiap-tiap anggota.

6. Pengakuan

Pengakuan akan keahlian serta keterampilan tiap anggota didalam satu pekerjaan adalah merupakan kewajiban dari organisasi. Dikarenakan apa yang diakui adalah suatu bentuk apresiasi yang merupakan kewajiban dari organisasi yang diperuntukkan pada anggotanya yang memiliki keterampilan tertentu dan mampu mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik. Berdasar dari hal itu akan memaksa tiap anggota dengan keahlian dan keterampilan lebih dalam bidangnya agar berprestasi.

7. Keberhasilan didalam bekerja

Kesuksesan pada pekerjaan akan mendorong tiap-tiap anggota agar memiliki semangat lebih didalam menjalankan tanggung jawab yang telah di

berorganisasi. Dari pencapaian itu akan berdampak pada kebanggaan dalam hati tiap anggota bahwasannya sudah sanggup bertanggung jawab dengan tugas-tugasnya.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

(Umam, 2015: 90) menyebutkan budaya organisasi ialah pengertian dari teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan atau kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang di dapat sebagai anggota masyarakat.

Menurut (Sembiring, 2012: 39) seperangkat atau asumsi atau 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.

Menurut (Aprianto, SPHR, & Jacob, 2015: 96) budaya organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem nilai yang pada dasarnya dapat dijadikan sebagai penguat organisasi dan akan membentuk sikap, persepsi dan perilaku setiap anggota organisasi. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, budaya organisasi akan menjadikan individu-individu akan berkontribusi lebih dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan budaya organisasi menurut setiap ahli, maka bisa di berikan kesimpulan budaya organisasi merupakan, titik acuan bagi setiap anggota organisasi yang dapat dijadikan kebiasaan dalam bekerja maupun dalam kepribadiannya, yang akan membentuk atau merubah tiap-tiap karakter setiap individu atau anggota organisasi menjadi lebih baik.

2.1.2.2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

(Aprianto et al., 2015: 101) menyebutkan terdapat beberapa aspek di dalam budaya organisasi diantaranya adalah:

1. *Power Distance*, yaitu jarak hubungan antara atasan dan bawahan.
2. *Uncertainty avoidance*, yaitu perilaku menghindari ketidak pastian yang biasanya dilakukan melalui sistem, teknologi, hukum, dan agama.
3. *Individualism vs. collectivism*, yaitu yang diutamakan adalah kepentingan individu atau kepentingan kelompok.
4. *Masculinity vs. femininity*, yaitu dominasi nilai-nilai budaya gender laki-laki misalnya kesuksesan individu atau perempuan misalnya kebersamaan.
5. *Long-term vs. short-term*, yaitu focus pada hasil-hasil secara cepat ataukah menabung, berhati-hati berinvestasi untuk hasil jangka panjang.

2.1.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 227) terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi diantaranya:

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Menurut (Wahjono, 2010: 41) fungsi budaya organisasi terbagi atas empat fungsi diantaranya:

1. Memiliki peran sebagai tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya.
3. Mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan dari pribadi seseorang.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat.

2.1.2.4. Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 228) terdapat tiga tipe budaya organisasi diantaranya:

1. **Budaya Konstruktif**

Budaya konstruktif adalah budaya yang mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan peroyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2. **Budaya Pasif-Defensif**

Budaya ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.

3. **Budaya Agresif-Defensif**

Budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keaman kerja dan status mereka.

2.1.2.5. Indikator-indikator Budaya Organisasi

(Aprianto et al., 2015) mengungkapkan *indicator-indicator* budaya organisasi sebagai berikut:

1. Nilai-Nilai

Merupakan konsep abstrak mengenai hal-hal yang sangat penting dan bernilai dalam kehidupan manusia. Nilai-nilai merupakan dasar budaya perusahaan. Suatu budaya yang produktif perlu didukung oleh nilai-nilai yang mampu mengubah perilaku anggotanya menjadi lebih produktif.

2. Norma

Adalah aturan sebagai panduan dan pengendali tingkah laku yang diterima oleh anggota kelompok. Norma berfungsi sebagai kaidah atau ukuran yang dipakai untuk menilai atau membandingkan sesuatu. Untuk mendorong perubahan budaya perusahaan agar lebih produktif melalui perubahan norma, maka pimpinan perlu membuat suatu standar minimum perilaku atau kinerja yang tinggi dapat diterima, supaya menjadi norma-norma baru perilaku atau kinerja karyawan.

3. Kepercayaan

Keyakinan pada suatu hal yang dianggap sebagai kebenaran. Karena kepercayaan merupakan suatu sikap, maka kepercayaan tidak selalu benar. Untuk mendorong perubahan budaya perusahaan agar lebih produktif melalui perubahan kepercayaan, maka pemimpin perusahaan perlu membongkar kepercayaan lama dan mewujudkan terobosan kinerja. Kepercayaan baru dengan standar kinerja yang lebih tinggi diperkuat dengan pemberian penghargaan dan hukuman.

4. Simbol

Sesuatu yang mewakili keyakinan, ide, peruses, atau gambaran fisik. Yang bertujuan untuk mengkomunikasikan suatu makna. Berbagai simbol perusahaan berupa slogan, cerita, logo, pakaian kerja hingga rancangan gedung dan interior ruangan, yang bermanfaat sebagai pemberian identitas dan kebanggaan pada karyawan.

5. Aturan

Pernyataan seseorang atau suatu lembaga dengan otoritas yang mengharuskan sesuatu hal dilakukan atau tidak boleh dilakukan dalam suatu situasi. Aturan bersifat eksplisit dan umumnya dibuat tertulis atau dikomunikasikan. Aturan perusahaan berpengaruh pada budaya perusahaan karena mempengaruhi perilaku karyawan.

6. Kode etik atau pedoman perilaku

Pola aturan, tata cara dan pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Tujuan kode etik yaitu agar professional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai jasa atau pelanggannya. Adanya kode etik akan melindungi *stakeholder* perusahaan misalnya pemegang saham dan pelanggan, dari perbuatan insane perusahaan yang tidak profesional.

2.1.3.Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Sinambela, 2017: 481) Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalaam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan aturan dan etika yang ada, yang menjelaskan tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017: 79) kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugasnya dan adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

Menurut (Edison et al., 2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Amir, 2015) kinerja adalah penggambaran tentang tingkatan apa yang telah dicapai dalam melaksanakan satu kegiatan, program, atau ketetapan dalam melaksanakan tujuan, perusahaan dan dituangkan dalam rencana strategi.

2.1.3.2. Aktivitas Perencanaan Kinerja

Menurut (Sinambela, 2016: 513) aktivitas perencanaan kinerja menjadi sangat penting mengingat dalam tahap ini akan memperoleh berbagai data dan informasi yang sangat berguna untuk tahap selanjutnya. Validitas dan reliabilitas data yang diperoleh sangat penting untuk diperlihatkan.

1. Mendapatkan Informasi Data

Informasi dan dokumentasi yang berguna untuk membina hubungan antara tujuan organisasi dan karyawan antara lain:

- a) Rencana strategis organisasi.
- b) Rencana operasional tahunan organisasi.
- c) Rencana strategis dan operasional bagi unit kerja di bawahnya.
- d) Rencana strategis dan operasional bagi unit kerja sendiri.

- e) Dibutuhkan deskripsi kerja bagi tiap pegawai.
- f) Informasi evaluasi kinerja bagi setiap pegawai dari tahun yang silam.

2. Rencana-rencana Strategis dan Oprasional

Rencana strategis merupakan suatu dokumen yang memetakan strategi jangka panjang, sasaran-sasaran, serta visi organisasi maupun tiap unit kerja. Sedangkan rencana oprasional biasanya berdasarkan dan konsisten dengan rencana strategis, dengan tujuan yang lebih spesifik dan mencakup jangka waktu yang lebh pendek.

2.1.3.3. Asas-asas Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016: 201) terdapat tiga asas penilaian kinerja diantaranya:

1. Secara Objektif

Artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah diterapkan, penilaian dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal luar dari hal yang telah ditentukan. Untuk itu penilaian secara *objective* biasa

- a) Realistiis, artinya penilaian menyesuaikan dengan apa yang sudah dilaksanakan.
- b) Terukur, tiap-tiap pengerjaan bisamemakai *standart* khusus untuk menjadi ukuran dari kinerja yang tercapai.
- c) Menantang, tanggungjawab kerja yang dibebankan bisameningkatkan dorongan pada anggota organisasi dalam bekerja.
- d) Didasarkan dari skala *priority*, artinya saat mengerjaka sesuatu pekerjaann dibuat terlebih dahulu apayang akandidahulukan kemudian setelahnya.

2. Secara adil

Ialah suatu azas yang terpenting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tertentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

- a) Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
- b) Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja organisasi.
- c) Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.
- d) Pemberian balas jasa didasarkan pada kontribusi dari kompetensi yang berlaku.

3. Secara Transparan

Dalam melakukan penilaian harus ada keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Transparan dalam memberikan penilaian kinerja pegawai artinya dalam hal:

- a) Adanya parameter untuk mengukur kinerja dan sumber data yang digunakan.
- b) Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka.
- c) Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

2.1.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016: 196) terdapat beberapa tujuan dari penilaian kinerja diantaranya:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

2. Sebagai keputusan dalam penempatan pekerjaan.
3. Sebagai landasan perencanaan dan pengembangan karier.
4. kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi.

2.1.3.5. Indikator-indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) berikut indikator yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau keahlian seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaannya akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
3. Rancangan pekerjaan
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Kepribadian
Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat

melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Prilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk bawahannya

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi atau tempat dilakukannya suatu pekerjaan.

11. Loyalitas

Adalah kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat dia bekerja.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian tentang pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

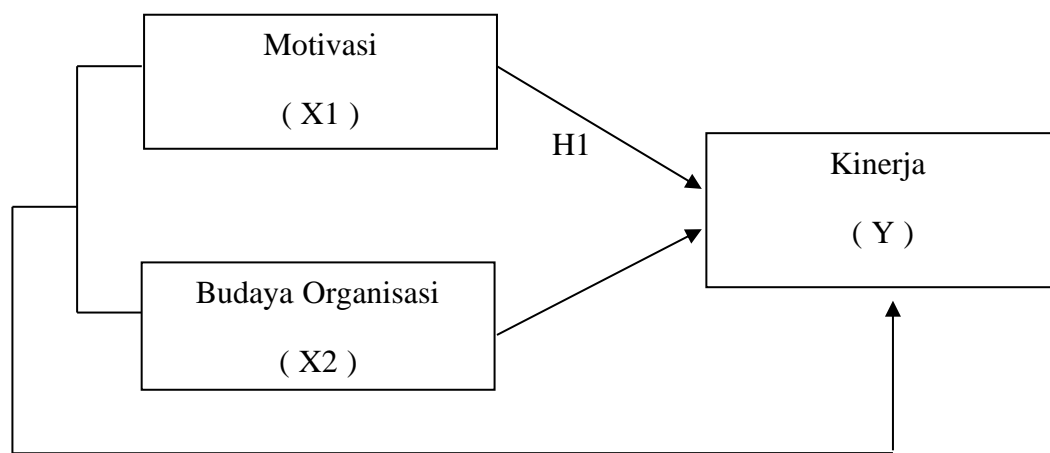
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Supriyadi Didit, 2017	PENGARUH MOTIVASI DAN MENEJERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JABAR	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara keseluruhan (uji F) maupun individual (Uji t) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau terdapat pengaruh faktor motivasi
2	Ardiana, Titin Eka, 2017	PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU AKUNTANSI SMK DI KOTA MADIUN	Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun.

3	Benyamin richard manery, Victor P.K. & Regina T. Saerang 2018	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKDPSDA DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA	Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam hal ini pegawai BKD – PSDA.
4	I Gede Putu Kawiana, Luh Komang chandra, Luh Kadek Budi & Ida Bagus, 2018	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KARYAWAN, KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.572 itu berarti bahwa budaya organisasi yang lebih baik yang adai di BPR di bali, adalah semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi dan peningkatan kinerja
5	Narda, Samdin, & Yusuf, 2018	PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN PT HUTAN PRODUKSI UNIT MANAJEMEN DI PULAU MUNA	Pendidikan serentak, Pelatihan dan Motivasi komitmen signifikan pengaruh pada karyawan kinerja produksi unit pengelolaan hutan pulau muna

2.3. Kerangka Berpikir

Didasarkan pada latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran pada penelitian iniialah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



H2

H3

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**2.4. Hipotesis**

Didasarkan landasan *theory* dari kerangka pemikiran diatas, peneliti menetapkan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.

H₃: Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ekadi Trisakti Mas.

b

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif digunakan menjadi desain pada penelitian ini. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan untuk metode penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu, konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014: 7)

Hubungan *variable* penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. (Siregar, 2016: 154), mengatakan bahwasannya hubungan kausal adalah hubungan yang memiliki sifat sebab akibat di antar dua *variable* atau lebih yang melingkupi *independent variable* yang mempengaruhi *dependent variable*.

Didasarkan pada rumusan masalah yang telah di kemukakan bahwa penelitian ini memiliki tujuan menganalisa pengaruh *independent variable*, yakni: Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan terhadap *dependent variable*, yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Defenisi Oprasional Variabel

Oprasional *variable* mengukur instrumen penelitian dan menentukan jenis indikator, skala dan *variable-variable* penelitian, sehingga hipotesis dapat dijawab menggunakan alat bantu statistik secara benar dan tepat.

Variabel merupakan identifikasi dari suatu konstruk, dan hubungannya dengan proposisi dan teori, yang akan diidentifikasi, di klasifikasi, dan di oprasionalkan, dan memiliki nilai yang bergantung pada gejala sosial (Sanusi, 2012)

(Sugiyono, 2017: 64) mengatakan bahwa *variable* penelitian merupakan setiap sesuatu baik itu merupakan atribut, sifat atau nilai yang berasal dari individu yang ditentukan dari peneliti sendiri guna mempelajari yang selanjutnya memperoleh pengetahuan dan menghasilkan kesimpulan.

3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Penelitian ini menetapkan 2 (dua) variabel bebas (independen). Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2). Berikut ini definisi variabel-variabel dan indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan kerja seseorang, yang dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai (Sunyoto, 2012: 191)

- a) Promotion.
- b) Prestasi Kerja.
- c) Pekerjaan itu sendiri.

- d) Penghargaan.
- e) Tanggung jawab.
- f) Pengakuan.
- g) Keberhasilan dalam kerja.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem nilai yang pada dasarnya dapat dijadikan sebagai penguat organisasi dan akan membentuk sikap, persepsi dan perilaku setiap anggota organisasi. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, budaya organisasi akan menjadikan individu-individu akan berkontribusi lebih dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Aprianto, SPHR, & Jacob, 2015: 96).

Indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai-nilai
- b) Norma
- c) Kepercayaan
- d) Simbol
- e) Aturan
- f) Kode etik atau pedoman perilaku

3.2.2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel dependentidak jarang disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, konskuen. Didalam bahasa Indonesia sering disebutkan sebagai variabel terikat, yang merupakan dipengaruhinya suatu variabelbisa juga menjadi akibatdikarenakan terdapat *variable* bebas(Sugiyono, 2014: 39)

Pada penelitian ini, peneliti mengambil 1 (satu) *variable* terikat, yakni kinerja karyawan, adapun indikator yang di turunkan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Kasmir, 2016):

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Pengetahuan
- c) Rancangan pekerjaan
- d) Kepribadian
- e) Motivasi kerja
- f) Kepemimpinan
- g) Gaya kepemimpinan
- h) Budaya organisasi
- i) Kepuasan kerja
- j) Lingkungan kerja
- k) *Loyalty*
- l) *Commitment*
- m) Disiplin kerja

Secara terperinci, definisi oprasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1) (Sunyoto, 2012: 17)	Motivasi merupakan suatu peraangsang keinginan daya penggerak kemauan kerja seseorang, yang dimana setiamotif mempunyai ujuan tertentu yang ingin di capai.	a) Promosi b) Prestasi kerja c) Pekerjaan itu sendiri d) penghargaan e) Tanggung jawab f) Pengakuan g) Keberhasialan adlam kerja	Likert
Budaya Organisasi (X2) (Aprianto et al., 2015)	Budaya organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem nilai yang pada dasarnya dapa dijadikan sebagai penguat organisasi dan akan membentuk sikap, persepsi dan prilaku setiap anggota organisasi. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, budaya organisasi akan menjadikan individu-individu akan berkontribusi lebih dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.	a) Nilai-nilai b) Norma c) Kepercayaan d) Simbol e) Aturan f) Kode etik atau pedoman prilaku	Likert
Kinerja Karyawan (Y) (Kasmir, 2016)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalaam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan aturan dan etika yang ada, yang menjelaskan tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaanya	a) Kemampuan dan keahlian b) Pengetahuan c) Rancangan kerja d) Kepribadian e) Motivasi kerja f) Kepemimpina n g) Gaya kepemimpinan h) Budaya organisasi i) Kepuasan kerja j) Lingkungan kerja k) Loyalty l) Komitmen m) Disiplin kerja	Likert

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah para karyawan PT Ekadi Trisakti Mas dengan jumlah populasi yang berjumlah 120 karyawan.

3.3.2. Sampel

Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *semplingjenuh* yang artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara bila dilihat dari *setting*-nya data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah, bila dilihat dari sumber datanya dapat menggunakan sumber *primer* dan sumber *skunder*. Sumber *primer* adalah data yang diperoleh langsung dari sumber datanya, sedangkan sumber *skunder* merupakan data yang diperoleh tidak langsung dari sumber datanya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data yang diperoleh dari sumber *primer* dengan teknik kuesioner, yang mana kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis keada responden untuk mendapatkan jawaban. Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi (studilapangan), studi kepustakaan (membaca buku sebagai sumbe referensi/literatur sesuai kebutuhan penelitian) (Sugiyono, 2014: 142)

3.4.1. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran ialah kesepakatan yang dipergunakan menjadi titik acuan guna menetapkan pendek panjangnya interval yang terdapat didalam alat pengukuran, hingga alat pengukuran itu jika dipergunakan didalam pengukuran dapat memperoleh data kuantitatif (Sugiyono, 2014: 92). Terdapat bermacam-macam skala pengukuran, pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skor untuk analisis kuantitatif

NO	Pernyataan	Jawaban	Score
I	Sangat Setuju	SS	5
II	Setuju	ST	4
III	Ragu-Ragu	RG	3
IV	Tidak Setuju	TS	2
V	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber:(Sugiyono, 2014: 94)

3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

a) Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya, kelebihan dari pengambilan data primer adalah peneliti dapat mengontrol kualitas data, peneliti dapat mengatasi kesenjangan waktu, dan kebebasan yang dipunyai peneliti untuk menghubungkan masalah pada penelitian (Sanusi, 2011: 104). Untuk penelitian ini peneliti mengambil data langsung dari karyawan PT Ekadi Trisakti Mas dengan membagikan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan.

b) Data Sekunder

Data yang telah ada atau tersedia, yang mana data tersebut diambil atau di kumpulkan dari individu lainnya (Sanusi, 2011: 104). Pada penelitian ini peneliti mengambil data skunder berupa data absensi dari karyawan PT Ekadi Trisakti Mas.

3.6. Metode Analisis Data

Digunakannya analisis dan kuantitatif dalam mengolah hasil penelitian yang telah didapat peneliti menggunakan alat hitung SPSS 20. Hasil hitung tersebut berfungsi untuk menguji hubungan pengaruh motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi TrisaktiMas di Kota Batam.

3.6.1. Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2017: 29) mengatakan analisis statistik deskriptif ialah data statistik yang dipergunakan untuk memberikan gambaranatau suatu analisis dari hasilpenelitian tetapi tidak dapat dijadikan sebagai kesimpulan. Analisis deskriptif berfungsi sebagai penafsiran satu gambar dari objek yang akan diteliti melalui data sampel atau data populasiyang diperoleh, statistik deskriptif yang menunjukkan hasil dengan cara penyajian data dengan dilihat pada tabel biasa atau distribusi frekuensi: grafiik, diagram, pictogram pengukuran melauli modus, median, mean dan variasi kelompok.

Jawaban kuesioner yang disebarkan pada penelitian ini dilakukan analisis deskriptif dengan untuk mengetahui gambaran yang diteliti dengan melihat distribusi jawaban, responden dan nilai mean. Analisis deskriptif ini ditentukan rentang skala dan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
1.00-1.79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

1.80-2.59	Tidak Baik/Rendah
2.60-3.39	Cukup/Sedang
3.40-4.19	Baik/Tinggi
4.20-5.00	Sangat Baik/Sangat tinggi

Sumber: (Muhidin & Abdurrahman, 2017:146)

3.6.2. Uji Kualitas Data

3.6.2.1. Uji Validitas Data

Dipergunakan untuk mengukur kecermatan suatu instrumen dalam memperhitungkan atau menduga apa yang hendak diukur. Digunakannya uji validitas guna menjadi ukuran ketepatan suatu item pada kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan hal yang akan diukur dalam kuesioner itu (Priyatno, 2012: 117). Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila memiliki validitas tinggi dengan korelasi r hitung $>$ r tabel. Dan sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila r hitung berada di bawah r tabel.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses penghitungan menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment.

$$r_i = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Korelasi *PersonProductMoment*

Sumber: (Sugiyono, 2017: 356)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

X = Subyek variabel independen

Y = Subyek variabel dependen

n = Jumlah sampel

Sebuah *item* pada suatu penelitian sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total pada masing-masing variabel $\geq 0,25$. Jika hasil r hitung $<$ $0,25$ maka sebaiknya disingkirkan karena malah mengacaukan apabila digunakan.

3.6.2.2. Uji Reabilitas

Adapun uji reabilitas ditujukan guna menemukan konsistensi alat ukuran, yang biasanya memanfaatkan kuesioner (artinya hal yang menjadi tolak ukur tersebut bisa atau tidaknya menghasilkan hasil yang sama apabila pengukuran dilakukan berulang kali). *Method* yang di pakai biasanya digunakan untuk pengukuran rentang (misalnya skala likert 1-5) ialah *Cronbach Alpha*. Pengujian reabilitas merupakan lanjutan dari pengujian validitasi, item yang masuk untuk pengujian reliabel adalah item yang telah valid saja, mempergunakan batasan 0.6 bisa menentukan apakah instrumen reliabel maupun tidak (Priyatno, 2012: 120).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Terpenuhinya seluruh pengujian asumsi merupakan gambaran dari baiknya model regresi yang diperoleh, yang memiliki arti normalnya data yang terdistribusi, tidak terdapat multikolonieritas, terbebas dari autokorelasi, dan homokedastisitas. Dalam penelitian ini, dikarenakan tidak memakai kuesioner yang tidak memakai obserpasi berurutan sepanjang waktu maka tidak menerapkan autokorelasi.

3.6.3.1. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas ialah untuk memahami data yang dipakai berdistribusi normal atau tidaknya. Agar dapat mengetahui data berdistribusi normal atau tidaknya, dapat menggunakan metode *Kolmogorof Smirnof Test*, ketentuan dari distribusii yang normal ialah probabilitas dari variabel bernilai > 0.05 dan bisa memakai pendekatan grafik yakni grafik normal *P-plot* (Priyatno, 2010: 54). Dalam grafiik normal *P-plot*, berasumsi :

- a) Pada data Histogram apabila data tersebar di sekitar garis diagonal serta menuju arah garis diagonal ataupun grafiik dari histogram

memperlihatkan pola berdistribusi normal, jadi terpenuhinya asumsi normalitas dari model regresi.

- b) Jika penyebaran pada gambar *P-plot* terlihat data tersebar menjauhi garis diagonal serta tidak menuju arah diagonal ataupun bagan histogram tidak memperlihatkan pola terdistribusi normal, jadi tidak terpenuhinya asumsi normalitas dari model regresi.

3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini ialah apabila terjadinya penyimpangan varian dari residual untuk seluruh yang di amati pada mode regresi. Digunakannya Uji Heteroskedastisitas guna melihat ada tidaknya perbedaan dari residual pada model regresi. Syarat yang wajib dipenuhi pada model regresi ialah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat terlihat dari pola titik-titik yang tersebar dan tidak berpola pada scatterplots regresi (Priyatno, 2010: 83) .

3.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini terjadi jika terjadinya hubungan linear yang baik atau mendekati kesempurnaan diantara independen variabel pada model regresi. Pengujian Multikoleniaritas dipergunakan agar dapat memahami ada tidaknya hubungan liner tiap independen variabel pada model regresi. Supaya terdeteksinya ada atau tidaknya multikolenieritas dapat memakai metode-metode, perbandingan nilai dari r^2 dengan R^2 nilai regresi ataupun menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*(VIF). Jika hasil *tolerance* ≤ 0.1 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$, artinya memperlihatkan terdapatnya multikoleniaritas, dan sebaliknya jika nilai *tolerance* ≥ 0.1 ataupun sama dengan nilai $VIF \leq 10$, artinya model regresi terbebas dari multikoleniaritas (Priyatno, 2010: 81)

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Uji Linear Berganda

Hubungan linear antar dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependent yang berfungsi untuk memperkirakan suatu nilai *variable* dependent berdasar variabel independent adalah pengertian dari pengujian liner berganda (Priyatno, 2012: 73). Pada penelitian ini penganalisaan regresi berganda diperuntukkan untuk melihat berapa besar dampak variabel bebas yakni: Motivasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (X3). bentuk dari persamaan linear bergandanya yakni:

$$Y = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + e$$

Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda

Sumber:(Sundayana, 2015: 225)

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b_1 - b_2 = Koefisien regresi variabel independen
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Budaya organisasi
- e = Error

3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang menjelaskan caraseberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015: 95).Nilai R^2 mempunyai interval 0~1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), maka hasilnya semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati nilai 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen

Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

independent berarti memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2015).

3.6.5. Uji Hipotesis

3.6.5.1. Uji Koefisien Regresi Parsial

Adanyaregresi apabila terdapat lebih dari satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi nilai estimator β_i (BLUE), estimator merupakan fungsi linier terhadap variabel dependen Y (Tri Basuki, 2016: 33). Perbedaan apabila uji t regresi berganda dengan variabel yang lebih dari satu variabel independen yang terletak pada besa nilai derajat *degree of freedom* (df), dimana regresinya $n-k$ dan tergantung dari jumlah variabel independen ditambah konstanta. Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{kritis}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{kritis}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a . Jika nilai signifikan uji $t < 0.05$ dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara individual masing-masing variabel (Ghozali, 2015).

3.6.5.2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan presentase 5% ($\alpha = 0.05$). Jika nilai $F_{hitung} \geq \text{nilai } F_{tabel}$ berarti variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

Pengujian hipotesis koefisien regresi secara menyeluruh dengan menggunakan uji F sangat perlu melakukan evaluasi terhadap pengaruh semua variabel independen dan dependen. Uji F dapat dijelaskan menggunakan analisis

varian (*analysis of variance*) atau ANOVA. Menurut (Ghozali, 2015: 96), terdapat beberapa prosedur pada uji ini yakni:

- a) Nilai tingkat signifikan 0.05 dengan derajat bebas (n-k) dimana n merupakan jumlah pengamatan dan k merupakan jumlah variabel.
- b) Kriteria keputusan:
 - a) Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0.05$
 - b) Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0.05$

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah tempat diperoleh data yang diperlukan. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT Ekadi Trisakti Mas yang berlokasi di Jl Pembangunan Komplek Pantai Permata block D 1-5.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2019 sampai dengan bulan juli 2019. Berikut ini jadwal atau kegiatan-kegiatan penelitian adlah sebagai berikut.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Bimbingan Pertama																				
Penyusunan Bab I Pendahuluan																				
Penyusunan Bab II Tinjauan Pustaka																				
Penyusunan Bab III Metode penelitian																				
Penyebaran dan Analisis Hasil Koesioner																				
Penyusunan BabV Hasil Penelitian DanPembahasan																				