

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Prayson
NIM : 64190131
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 12 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Kurniawan Prambudi Utomo, S.E.,
M.M.

Pembimbing II : Eneng Iviq Hairo Rahayu, S.Psi., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Zahra, S.Pd., M.M.

Penguji II : Melyani, S.Pd., M.M.

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

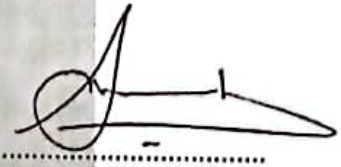
Nama : Prayson
NIM : 64190131
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 12 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Kurniawan Prambudi Utomo, S.E.,
M.M.



Pembimbing II : Eneng Iviq Hairo Rahayu, S.Psi., M.M.



DEWAN PENGUJI

Penguji I : Zahra, S.Pd., M.M.



Penguji II : Melyani, S.Pd., M.M.





UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Gedung Rektorat Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat 10450
Telp. (021) 23231170 Fax (021) 21238158 e-mail : rektorat@bsi.ac.id

KPU Tugas Akhir / Skripsi

**Panitia Ujian Lisan TA/Skripsi
Bina Sarana Informatika**

**BUKTI PESERTA UJIAN LISAN
TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

Tanggal Ujian : Senin, 12 Agustus 2024
Ruang Ujian : Ruang Sidang 2-E2
Waktu Ujian : 20:00-21:00
Lokasi Ujian : Kaliabang

Nomor Ujian : 64-02736-167
N I M : 64190131
N a m a : PRAYSON
Kode Kelas : 64.SB.05

KARTU INI HARUS DIBAWA PADA SAAT PELAKSANAAN UJIAN LISAN & DIPERLIHATKAN KEPADA
PENGUJI

DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR/SKRIPSI

PENGUJI I

ZAHRA

Tanda tangan & nama lengkap



PENGUJI II

Mulya S. Purnama

Tanda tangan & nama lengkap

<Pengolahan KPU Tugas Akhir/Skripsi Menggunakan Web ini adalah sah>
Security Print Key :

5C7-DD6-B34-FB9-99B

KPU Tugas Akhir/Skripsi ini di Cetak Pada Tanggal 12-08-2024 Jam 19:51:32 PM



PSDKU

■ BOGOR ■ KARAWANG ■ PURWOKERTO ■ YOGYAKARTA ■ SURAKARTA
■ PONTIANAK ■ TEGAL ■ SUKABUMI ■ TASIKMALAYA



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. POWERINDO GARUDA SAKTI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan Program Sarjana

PRAYSON

NIM 64190131

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

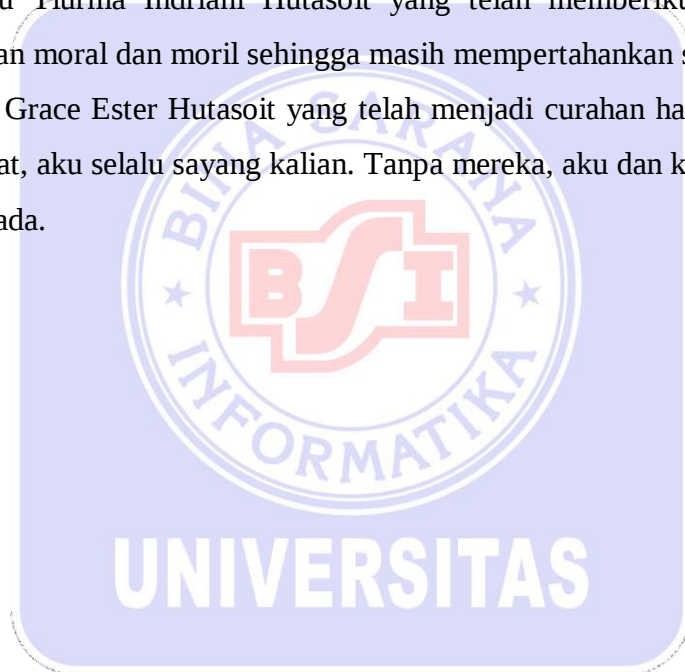
TAHUN 2024

PERSEMBAHAN

Tuhanlah yang membimbingku, tanganku di pegang teguh, Ketika aku tahu, aku semakin tahu kalau aku tidak tahu apa-apa (Imam Safe'i)

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Bapak Maraden Hutasoit dan Ibu Mangatur Riana Sinaga tercinta yang telah membesarkan aku dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesanku.
2. Kakakku Tiurma Indriani Hutasoit yang telah memberiku motivasi serta dukungan moral dan moril sehingga masih mempertahankan skripsi ini.
3. Adikku Grace Ester Hutasoit yang telah menjadi curahan hatiku, memberiku semangat, aku selalu sayang kalian. Tanpa mereka, aku dan karya ini tak akan pernah ada.



**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA
PROGRAM SARJANA UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prayson

NIM 64190131

Jenjang : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika Bekasi

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi/Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul:

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti”, adalah asli (orisinal) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Skripsi pada Program Sarjana) yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Nama Institusi dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Bekasi

Pada Tanggal : 20 Juni 2024

Yang menyatakan,

Prayson

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Prayson

NIM : 64190131

Jenjang : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Peri Parasian Sinaga, SE., S.H.

Jabatan : Direktur Utama

Perusahaan : PT. Powerindo Garuda Sakti

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT. Powerindo Garuda Sakti menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Nonexclusive Royalti-Free Right) atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti,” yang disusun oleh penulis.
2. PT. Powerindo Garuda Sakti memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT. Powerindo Garuda Sakti telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi

kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka Nama PT. Powerindo Garuda Sakti dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT. Powerindo Garuda Sakti juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Menyetujui,

PT. Powerindo Garuda Sakti

P. Parasian Sinaga, SE.

Direktur

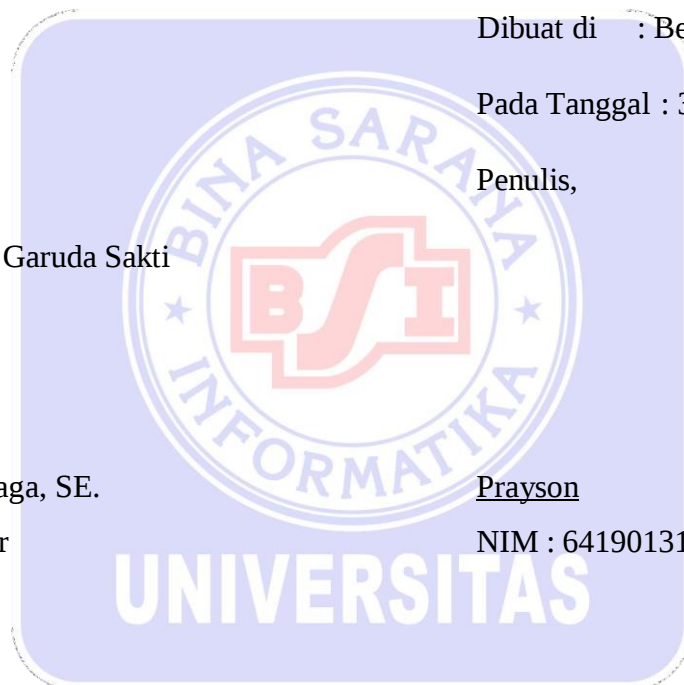
Dibuat di : Bekasi

Pada Tanggal : 30 Juli 2024

Penulis,

Prayson

NIM : 64190131





LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64190131
Nama Lengkap : Prayson
Dosen Pembimbing I : Kurniawan Prambudi Utomo, SE., MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	03 Juni 2024	Pengarahan Teknik penulisan dan Bimbingan BAB I	
2.	03 Juni 2024	Bimbingan dan Revisi BAB I	
3.	17 Juni 2024	Bimbingan BAB I di ACC Masuk BAB II	
4.	24 Juni 2024	Revisi Bimbingan BAB II Masuk BAB III	
5.	28 Juni 2024	BAB II Di ACC, Lanjut Bimbingan BAB III	
6.	01 Juli 2024	Revisi BAB III, Masuk Bimbingan BAB IV	
7.	02 Juli 2024	BAB III Di ACC, Revisi BAB IV	
8.	03 Juli 2024	BAB IV Di ACC	

Catatan untuk Dosen Pembimbing
Bimbingan kripsi

Dimulai pada tanggal : 03 Juni 2024
Diakhiri pada tanggal : 03 Juli 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 X

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I

(Kurniawan Prambudi Utomo, SE., MM.)



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64190131
Nama Lengkap : Prayson Hutasoit
Dosen Pembimbing II : Eneng Iviq Hairo Rahayu, S.Psi., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing II
1.	04 Juni 2024	Pengarahan Teknik penulisan dan Bimbingan	✓/En
2.	04 Juni 2024	Bimbingan BAB I	✓/En
3.	24 Juni 2024	Revisi BAB I, Bimbingan BAB II	✓/En
4.	28 Juni 2024	ACC BAB I, Revisi BAB II	✓/En
5.	29 Juni 2024	ACC BAB II, Bimbingan BAB III	✓/En
6.	01 Juli 2024	Revisi BAB III, Bimbingan BAB IV	✓/En
7.	02 Juli 2024	ACC BAB III, Revisi BAB IV	✓/En
8.	03 Juli 2024	ACC BAB IV	✓/En

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 04 Juni 2024

Diakhiri pada tanggal : 03 Juli 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 8 X

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing II

(Eneng Iviq Hairo Rahayu, S.Psi., M.M.)

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Prayson
NIM : 64190131
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti

Untuk dipertahankan pada periode 2024-2 di hadapan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SE) pada Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Bekasi, 30 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing I : Kurniawan

Dosen Pembimbing II : Eneng Iviq Hairo Rahayu

DEWAN PENGUJI

Penguji I :

Penguji II :

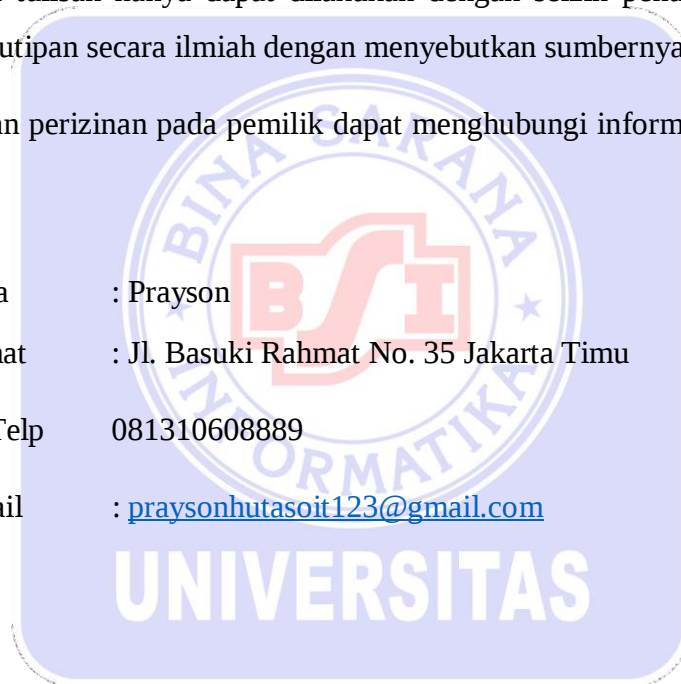
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti,” adalah hasil karya tulis asli Prayson dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Prayson
Alamat : Jl. Basuki Rahmat No. 35 Jakarta Timur
No. Telp 081310608889
E-mail : praysonhutasoit123@gmail.com



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan, YME., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul (Skripsi) yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Kurniawan Prambudi Utomo, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Eneng Iviq Hairo Rahayu SPsi, MM selaku Asisten Pembimbing Skripsi.
6. Staff/ karyawan/ dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
7. Bapak Rahman Peri Parasian Sinaga, SE., S, H., selaku Direktur Utama PT. *Powerindo Garuda Sakti*.
8. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas SI-6A.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 30 Juli 2024

Penulis

Prayson

ABSTRAK

Prayson (64190131), Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti

PT. Powerindo Garuda Sakti adalah perusahaan yang bergerak dibidang General Trade dan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti. 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti. 3) Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 150 orang karyawan, teknik sampling yang digunakan memakai stratified proporsional random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 60 orang karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.521 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.1$. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.183 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.01 < 0.1$. Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana positif ditunjukkan dengan nilai 54.245, signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.1$.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan*

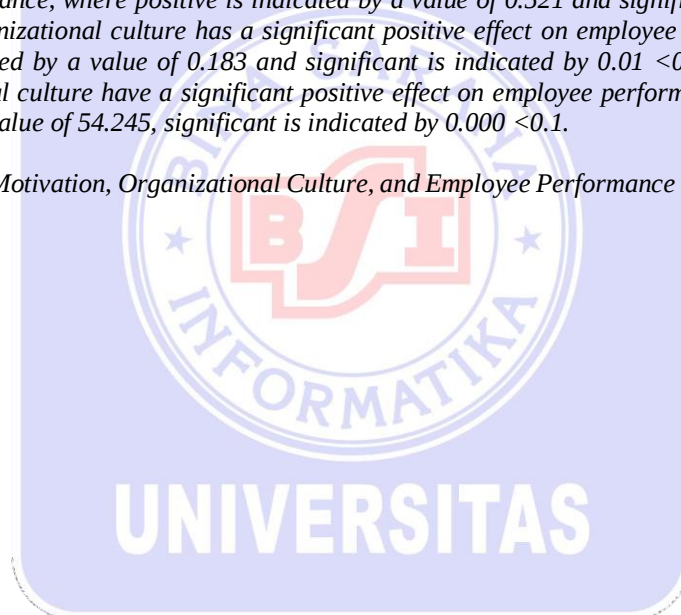


ABSTRACT

Prayson (64190131), The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Powerindo Garuda Sakti

PT. Powerindo Garuda Sakti is a company engaged in General Trade and this study aims to determine: 1) Does work motivation have a significant positive effect on employee performance of PT. Powerindo Garuda Sakti. 2) Does organizational culture have a significant positive effect on employee performance of PT. Powerindo Garuda Sakti. 3) Do work motivation and organizational culture have a significant positive effect on employee performance of PT. Powerindo Garuda Sakti. This type of research is associative. The population in this study were all employees totaling 150 employees, the sampling technique used was stratified proportional random sampling. The sample taken was 60 employees of PT. Powerindo Garuda Sakti. The data collection technique in this study was carried out by distributing questionnaires and processed using multiple linear regression analysis techniques. From the research results, it was obtained that work motivation has a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 0.521 and significant is indicated by $0.000 < 0.1$. Organizational culture has a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 0.183 and significant is indicated by $0.01 < 0.1$. Work motivation and organizational culture have a significant positive effect on employee performance where positive is indicated by a value of 54.245, significant is indicated by $0.000 < 0.1$.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, and Employee Performance



DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA.....	ii
PROGRAM SARJANA UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Manfaat	8
1.4. Metode Pengumpulan Data	9
1.4.1. Metode Wawancara	9
1.4.2. Metode Observasi	10
1.4.3. Metode Studi Pustaka	10
1.5. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	10
1.5.1. Populasi dan Sampel.....	11
1.5.2. Definisi Operasional / Variabel.....	12
1.5.3. Jenis dan Sumber Data.....	13
1.5.4. Teknik Pengumpulan Data.....	14
1.5.5. Teknik Analisis Data	15
1.6. Ruang Lingkup	20
1.7. Sistematika Penulisan	20
BAB II	22
LANDASAN TEORI.....	22
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	30

2.3. Budaya Organisasi	38
2.4. Kinerja Karyawan	42
2.5. Penelitian Terdahulu	50
2.6. Kerangka Konseptual.....	53
2.7. Hipotesis.....	54
BAB III	56
PEMBAHASAN.....	56
3.1. Tinjauan Umum PT. Powerindo Garuda Sakti.....	56
3.1.1. Sejarah dan perkembangan PT. Powerindo Garuda Sakti	56
3.1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT. Powerindo Garuda Sakti	58
3.1.3 Kegiatan Usaha	60
3.2. Hasil Penelitian	61
3.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti	81
3.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.....	82
3.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.....	82
BAB IV	104
PENUTUP	104
4.1. Kesimpulan.....	104
4.2. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	110
SURAT KETERANGAN PKL	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	53
Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	57
Gambar 3.2. Hasil Uji Normalitas.....	70
Gambar 3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	73



DAFTAR TABEL

Tabel I.I. Mekanisme Operasional Variabel	13
Tabel I.2. Instrumen Skala Likert	14
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	50
Tabel 3.1. Skala Ordinal.....	60
Tabel 3.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 3.3. Data Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 3.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 3.5. Skor Quesioner Variabel X1.....	63
Tabel 3.6. Skor Quesioner Variabel X2.....	64
Tabel 3.7. Skor Quesioner Variabel Y	64
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas X1	66
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas X2	67
Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas Y	68
Tabel 3.11. Hasil Realibilitas	69
Tabel 3.12. Hasil Uji Colmogrov Smirnov	71
Tabel 3.13. Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 3.14. Hasil Uji Autokorelasi.....	74
Tabel 3.15. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	75
Tabel 3.16. Hasil Uji Analisis koefisien Determinasi	76

Tabel 3.17. Hasil Uji T	77
Tabel 3.18. Hasil Uji F	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Keterangan Magang	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Analisis Data	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan begitu saja karena merupakan aset utama suatu organisasi. Mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi tugas yang sangat kompleks karena mencakup banyak elemen dari struktur organisasi. Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional.

Menurut Oberlian (2019), menyatakan bahwa, manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam suatu organisasi, baik itu di lingkungan organisasi perusahaan yang memproduksi barang atau jasa, organisasi kemasyarakatan maupun pemerintahan, dan sebagai bagian dari aspek produksi manusia perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Sumber daya manusia sangat diperlukan terutama dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan sektor yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat sesuai dengan kebutuhan manusia itu sendiri. Salah satunya yang berkaitan langsung yaitu sektor pelayanan baik yang bersifat pelayanan barang atau jasa. Pelayanan tersebut merupakan kebutuhan masyarakat yang baik harus dapat dipenuhi dengan baik, dimana tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya merupakan tugas pokok suatu pemerintahan. Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti ada seseorang

pimpinan yang dapat mengatur kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pada dasarnya perusahaan serta organisasi akan selalu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi karena untuk dapat bersaing dalam lingkungan bisnis. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang akan dicapai sehingga semakin tinggi kinerja karyawan akan semakin baik pula hasilnya, hal ini juga tidak terlepas dengan adanya sistem kerjasama antara orang-orang tersebut dan pembagian tugas di antara individu dapat menjadi penting karena dapat menciptakan proses bisnis secara lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan

Dengan bertukar pengetahuan satu sama lain. Karyawan dapat menghasilkan ide-ide segar yang dapat mengarah pada inovasi dan kreativitas. Yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan ketika berbagi pengetahuan diterapkan. Dengan memaksimalkan pendekatan sistem, manajemen sumber daya manusia akan dievaluasi berdasarkan kontribusinya, produktifitas organisasi. Pengetahuan yang luas juga merupakan faktor penting untuk memajukan perusahaan dan supaya perusahaan dapat bertahan lama dalam bersaing atau menghadapi tantangan buat kedepannya. Saat ini perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia karena banyaknya manfaat yang dapat digunakan. Manfaat yang digunakan tidak hanya berlaku untuk perusahaan, tetapi juga untuk karyawan dan lingkungan sekitar. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan, oleh karena itu tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas agar tidak terjadi kegagalan atau kerugian pesaing.

Persaingan antar perusahaan membutuhkan keunggulan dan inovasi dari perusahaan untuk bertahan. Agar perusahaan unggul dan berinovasi, mereka harus memiliki

karyawan yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan di perusahaan adalah karyawan yang energik, berbakat, kreatif, dan antusias.

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen karyawan pada organisasi dan budaya kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memberikan mereka motivasi positif. Motivasi merupakan suatu alat yang dapat digunakan pemimpin untuk mendorong bawahan agar bekerja keras dan cerdas. Faktor motivasi harus diperhatikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi harus memastikan motivasi karyawan tetap terjaga dan terarah agar tetap fokus pada tujuan perusahaan. Seseorang tidak akan mampu memberikan hasil yang optimal jika tidak termotivasi. Dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi dalam menyelesaikan tugasnya. Tidak hanya organisasi yang memotivasi karyawan, tetapi motivasi itu bisa datang dari diri karyawan itu sendiri. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan kehidupan yang layak akan membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Demikian juga halnya dengan budaya. Dimana Budaya memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia. Karena keanekaragaman budaya yang terdapat di Indonesia. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Budaya juga memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia. Sehingga kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan.

Budaya merupakan salah satu alat untuk mempererat hubungan yang terjalin dalam suatu organisasi dalam perusahaan. Seiring dengan berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya tempat kerja memiliki dampak besar seberapa baik kinerja karyawan. karyawan akan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan membantu karyawan lain dalam mencapai tujuan organisasi berkat budaya organisasi yang mapan. Baik bisnis besar maupun kecil menganggap sumber daya manusia (SDM) sebagai komponen penting dari operasi mereka. Budaya organisasi yang baik seharusnya dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan.

Budaya organisasi membantu kinerja organisasi bisnis dan budaya organisasi membantu kinerja organisasi karena akan memberikan struktur dan yang dapat menekankan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui motivasi dan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Para atasan harus memotivasi karyawannya agar memiliki semangat dan etos kerja yang baik. Bentuk motivasi lain yang diberikan perusahaan terhadap karyawan antara lain dengan memberikan reward dan pemberian insentif sehingga tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan baik kepada karyawan

Tetapi tidak seluruhnya budaya organisasi tersebut berjalan sesuai dengan rencana perusahaan, banyak karyawan perusahaan yang masih melanggar. Budaya yang sering dilanggar antara lain pemanfaatan jam istirahat, insiatif dalam bekerja, serta pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas perusahaan yang juga belum optimal.

Selain itu motivasi kerja di perusahaan juga dirasa cukup rendah antara lain yang disebabkan oleh kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, kerelaan meluangkan waktu terhadap perusahaan. Yang berakibat menurunnya kinerja para karyawan. Bila diuraikan masalah kinerja karyawan dapat diungkapkan dengan indikasi sebagai berikut: tugas-tugas tidak selesai tepat waktu, standar kualitas kerja belum sesuai dengan hasil kenyataan, program kerja tidak terlaksana sesuai harapan, konsistensi dalam bekerja rendah. Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti ingin meneliti pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti.

Perilaku dan faktor faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula.

Pentingnya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena apabila penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang atasan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dalam meningkatkan kinerja menurut Payaman S Simanjuntak (2017) setiap orang dipengaruhi banyak faktor, terutama faktor kompetensi individu yaitu kemampuan, keterampilan kerja, motivasi kerja dan etos kerja. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab (Hasibuan: 2018). Sedangkan menurut Siagian (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat

mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

PT. Powerindo Garuda Sakti adalah suatu perusahaan dibidang general trade yang melakukan banyak pekerjaan diantaranya perdagangan umum, kontraktor, supplier dan perdagangan besar lainnya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Powerindo Garuda Sakti, yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmat No. 35 Jatinegara – Jakarta Timur. Adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya tanggung jawab seperti pengisian laporan harian karyawan yang tidak sesuai dan kurangnya disiplin kerja seperti masih adanya karyawan yang tidak berada di lokasi kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telepon, atau sekedar bersantai serta juga seringkali karyawan terlihat tidak hadir tepat waktu. Permasalahan lainnya yang berkaitan erat dengan motivasi kerja dan budaya organisasi adalah penyediaan tempat kerja yang masih kurang nyaman seperti fasilitas-fasilitas yang disediakan masih kurang memadai dan pengawasan yang dilakukan pimpinan masih tergolong rendah sehingga masih ada beberapa karyawan yang merasa kesulitan saat mengerjakan tugas yang menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Powerindo Garuda Sakti.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.

1.3. Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan dan manfaat daripada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mempelajari lebih mendalam mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan budaya organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian lain sehubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian menggunakan kuesioner atau angket dengan pendekatan korelasi. Data yang dikumpulkan dari hasil kuesioner akan diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis, dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut:

1.4.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya, kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Prof. Dr. Sugiyono, 2019:119). Metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan format pernyataan (kuesioner) yang sudah disusun sedemikian rupa yang berhubungan dengan objek penelitian untuk memperoleh informasi. Oleh karena itu dalam penelitian, peneliti akan memberikan kuesioner secara langsung dan melalui link google form melalui pesan whatsapp kepada responden yaitu Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti

1.4.2. Metode Wawancara

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2019:195) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data 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 dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

1.4.3. Metode Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner, kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Prof. Dr. Sugiyono, 2019:203).

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan pengamatan langsung dari lokasi yaitu mengamati PT. Powerindo Garuda Sakti dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.3. Metode Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2021), “metode studi pustaka merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”. Metode ini dilakukan dengan cara mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pokok pembahasan Tugas Akhir ini. Data yang diperoleh dari buku literature yang ada hubungannya dengan Tugas Akhir seperti pada jurusan Ekonomi dan buku-buku perusahaan.

1.5. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

- Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2021:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

- Lokasi Penelitian

PT. Powerindo Garuda Sakti, Jl. Basuki Rahmat No. 35, Jatinegara – Jakarta Timur

- Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei Juni 2024.

1.5.1. Populasi dan Sampel**Populasi**

Menurut Sugiyono, (2021:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti sejumlah 150 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu

(Sugiono: 2021)” Dari jumlah populasi 150 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0.1)^2}$$

$$n = 60 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik stratified proporsional random sampling. Menurut Sugiyono (2021) adalah teknik pengambilan sampel digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pelaksanaan stratified proporsional random sampling dalam penelitian ini di berikan Kepada Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti – Jakarta.

1.5.2. Definisi Operasional / Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada

penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Mekanisme Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.	a. Kesempatan untuk maju b. Pengakuan sebagai individu c. Keamanan d. Tempat kerja yang baik e. Pengakuan atas prestasi
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya Organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola.	a. Asumsi Dasar b. Pedoman mengatasi masalah c. Berbagi nilai d. Penyesuaian
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu	a. Kualitas Kerja b. Tanggung Jawab c. Disiplin Kerja d. Inisiatif

1.5.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti - Jakarta.

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari hasil kerja PT. Powerindo Garuda Sakti - Jakarta.

1.5.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

Daftar pertanyaan Kuesioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh karyawan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2021:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada Tabel 1.2. berikut :

Tabel 1.2. Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
-----	----------------	------

1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2021:87)

1.5.5. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021) Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi *Rank Spearman*.

Pengertian Korelasi *Rank Spearman* menurut Jonathan Sarwono (2019:43), menyatakan bahwa “Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan-hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat tergantung yang berskala ordinal”.

Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan

dalam instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2019:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.”

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian

ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,1$ maka distribusi data normal
- b) Jika nilai signifikan $< 0,1$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal
- b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Situmorang, dkk (2018). Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 , atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedosisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 10%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

3. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 26.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (\text{Sugiyono, 2021:204})$$

Dimana :

Y (Kinerja Karyawan)	= Variabel terikat
X_1 (Motivasi Kerja)	= Variabel bebas
X_2 (Budaya Organisasi)	= Variabel bebas
o	= Konstanta
$\beta_{1,2}$	= Koefisien Regresi
e	= error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali : 2019). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas.

Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali:2021).

Kriteria pengujian :

Jika nilai signifikan < 0.1 , maka model dikatakan layak untuk dijadikan dasar penelitian.

Jika nilai signifikan > 0.1 , maka model dikatakan tidak layak untuk dijadikan dasar penelitian.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel

independen lainnya konstan. (Ghozali:2021).

Kriteria pengujian :

Jika variabel bebas $> 0,1$ maka variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Jika variabel bebas $< 0,1$ maka variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

1.6. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Agar penelitian ini terarah dan mendekati pada apa yang diharapkan, maka pembatasannya dibatasi dalam penelitian ini Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Powerindo Garuda Sakti. Penulis melakukan penelitian terhadap karyawan di PT. Powerindo Garuda Sakti, Jakarta.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

Penyajian laporan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal memuat halaman Lembar judul tugas Akhir, Lembar Pernyataan Keaslian Tugas Akhir, Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah,

Lembar Persetujuan dan pengesahan Tugas Akhir, Lembar Konsultasi Tugas Akhir, Kata Pengantar, Abstrak, Daftar Isi, Daftar Gambar, Daftar Tabel, Daftar lampiran

2. Bagian Utama Skripsi.

Bagian Utama terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode pengumpulan data, ruang lingkup, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab Landasan Teori ini meliputi :

Landasan teori yang berisi tentang pembahasan pengertian Manajemen SDM, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

Telaah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari Tinjauan Umum PT. Powerindo Garuda Sakti dan Hasil Penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif.

Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.

3. Bagian Akhir Skripsi.

Bagian akhir dari skripsi ini berisi tentang daftar pustaka dan daftar lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beragam definisi yang mencakup aspek pengaturan hubungan tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2020:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia meliputi kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan

Menurut Sutrisno (2017:5) bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:5), “manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien”.

Menurut Mangkunegara (2022:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan pengaturan hubungan tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

2.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan harus menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Tujuan dari fungsi sumber daya manusia sebagaimana dijelaskan

Sedarmayanti (2017) adalah untuk:

a) Tujuan Organisasional.

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manajemen (MSDM) dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual

terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Schuler, dkk. Dalam Sutrisno Edy (2017: 08), tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja
3. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Dari tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu: meningkatkan produktivitas, kualitas kehidupan kerja, kebutuhan organisasi, memberi kesempatan dan membantu karyawan untuk mencapai tujuannya

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2020:21) meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan

sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Mangkunegara (2002:2) terdapat enam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan karyawan
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)

- b. Pengembangan (*karier*)
- c. Penilaian prestasi kerja
- 3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari :
 - Keuntungan (*benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
- 4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
- 5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja

d. Konseling kerja

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

a. Pemberhentian kerja

Dari fungsi-fungsi Manajemen sumber daya manusia diatas, dapat di sinteskan fungsi-fungsi MSDM yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:143), motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Dalam konteks manajemen, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hamzah B. Uno (2015:71), motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu. Sejauh mana motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang tergantung pada intensitas motivasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2017:109) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja

adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Fillmore H, Stanford dalam Mangkunegara (2022:93), bahwa pengertian motivasi kerja adalah “Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class”, yang artinya motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang mendorong orang menuju tujuan tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan individu. Motivasi kerja juga mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam lingkungan kerja.

2.2.1. Prinsip-Prinsip Motivasi

Hasibuan (2020: 146) mengatakan bahwa fungsi motivasi mencakup berbagai prinsip, yaitu:

a. Prinsip Mengikutsertakan

Artinya mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberi mereka kesempatan mengkomunikasikan ide dan saran dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan semangat kerjanya.

b. Prinsip Komunikasi

Prinsip ini meliputi pemberian informasi yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mencapainya, dan hambatan yang mungkin dihadapi.

Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai.

c. Prinsip Pengakuan

Artinya memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas kepada bawahan atas pencapaian profesionalnya. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras lagi.

d. Prinsip timbal balik

Prinsip ini melibatkan memotivasi bawahan dengan mengkomunikasikan keinginan atau harapan kita kepada mereka, dan berusaha memahami dan memuaskan kebutuhan bawahan yang diharapkan dari perusahaan. Akibatnya kinerja karyawan meningkat, keuntungan perusahaan meningkat, dan bonus atau imbalan pun meningkat.

Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan prinsip-prinsip dalam motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki prinsip-prinsip seperti : partisipasi, komunikasi, pengakuan, memberi perhatian, pemberian wewenang dan timbal balik.

2.2.2. Metode Motivasi

Hasibuan (2020: 149) mengemukakan bahwa ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022:101) metode motivasi kerja antara lain :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

2. Teknik komunikasi persuasive

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : “AIDDAS”

A = Attention (Perhatian)

I = Interest (Minat)

D = Desire (Hasrat)

D = Decision (Keputusan)

A = Action (Aksi/Tindakan)

S = Satisfaction (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan penjelasan mengenai fungsi motivasi diatas, dapat disintesis fungsi motivasi kerja meliputi : motivasi langsung, motivasi tidak langsung, pemenuhan kebutuhan karyawan dan komunikasi.

2.2.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2020:146) antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan demikian tujuan motivasi adalah untuk mendorong karyawan untuk mengarahkan potensi yang dimiliki, agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan karyawan maupun tujuan perusahaan.

2.2.4. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2022:97), dimensi yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi

Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.

2. Kebutuhan akan Afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Hubungan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain. Orang dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.

Hubungan motivasi kerja dengan unjuk kerja dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas, salah satunya dalam gerakan- gerakan yang dinamakan kerja. Membahas mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari job performance. Unjuk rasa (performance) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (abilities), dan peluang (opportunities). Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar,

namun peluang untuk menggunakan kemampuan tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerja (performance) juga akan rendah. Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak pro aktif atau reaktif. Pada motivasi yang pro aktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan dan akan berusaha untuk mencari, menemukan dan atau menciptakan peluang dimana seseorang dapat menggunakan kemampuannya untuk performance yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Seseorang baru mau bekerja jika di dorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja.

2.3. Pengertian Budaya Organisasi

Untuk jangka yang cukup lama, konsep budaya sangat penting untuk memahami individu atau kelompok. Intinya budaya adalah proses dimana perilaku manusia termasuk kata-kata, pikiran, dan perbuatan terintegrasi dengan proses pendidikan. Budaya maupun Buddhaya, bentuk jamak dari Buddhi (pikiran atau akal), adalah kata Sansekerta untuk budaya yang mengacu pada aspek pikiran dan akal manusia. Menurut KBBI, secara global, budaya dapat didefinisikan sebagai cara hidup yang unik bagi sekelompok orang dan telah diwariskan dan diturunkan dari nenek moyang dari generasi ke generasi. Menurut Holid (2023) mengemukakan bahwa budaya merupakan kemampuan yang tidak terlihat dari sesuatu yang terlihat dan dapat dicermati dalam berbagai organisasi, sebagai tenaga sosial yang menghadapkan manusia dalam bertindak. Singgih & Sari

(2021), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses menyatukan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawah sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan organisasi dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut (Faridah et al., 2023), mendefinisikan bahwa dalam budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa menciptakan sebuah peningkatan motivasi untuk Karyawan dalam memberikan kemampuan yang terbaik dan juga memakai kesempatan yang difasilitasi oleh perusahaan atau organisasi. Suatu kebiasaan budaya organisasi sebagai suatu kebenaran. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam memahami karakteristik budaya organisasi maupun perusahaan dapat membangun perilaku dan kinerja karyawan membuat personalitas yang membedakan dengan organisasi lain. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan budaya organisasi maka perlu diadakan penilaian kinerja (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019).

2.3.1. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut M Wahyu Ilahi (2020:19) Beberapa manfaat dari adanya budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang

berbeda, sehingga perlu dimiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.

- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para karyawan, dengan adanya budaya yang kuat bagi para karyawan organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- c. Mementingkan kepentingan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi, bagian-bagian organisasi yang dikuatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Dengan keempat manfaat diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktifitasnya sehari-hari dalam bekerja di organisasi atau perusahaan.

2.3.2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Ramadianto (2022) Menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator budaya organisasi yang sesuai, sebagai berikut:

1) Inovatif dan Pengambilan Resiko

Karyawan didorong untuk inovatif dan berani dalam mengambil resiko dari setiap pekerjaan.

2) Memperhatikan Dengan Detail

Karyawan harus menunjukkan akurasi, analisis, dan perhatian secara detail.

3) Orientasi hasil

Fokus pada perolehan hasil dan bukan pada teknik maupun proses yang digunakan untuk mencapainya.

4) Orientasi pada seseorang

Pengambilan keputusan dengan pertimbangan pengaruh hasil dari seseorang dalam organisasi.

5) Orientasi pada tim

Aktifitas kerja yang lebih diatur dalam tim daripada individu

6) Keagresifan

Mempunyai jiwa kompetitif seperti yang dimiliki oleh seseorang.

7) Stabilitas

Aktifitas organisasi lebih ditekankan pada pertahanan status sebagai lawan dari pertumbuhan.

2.3.3. Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa tipe, menurut M Wahyu Ilahi (2020) yaitu sebagai berikut:

- a. *Apathetic culture* merupakan perhatian anggota organisasi terhadap hubungan antara manusia maupun perhatian terhadap kinerja pelaksanaan tugas keduanya rendah.
- b. *Caring cultur* merupakan rendahnya perhatian terhadap kinerja namun perhatian terhadap hubungan antar manusia sangat tinggi.

Penghargaan lebih didasarkan atas kepaduan tim dan harmoni dan bukan atas kinerja pelaksanaan tugas.

- c. *Exating culture* merupakan perhatian terhadap hubungan manusia rendah tetapi perhatian terhadap hukuman atas kegagalan yang dilakukan juga sangat berat sehingga tingkat keamanan pekerja menjadi sangat rendah.
- d. *Integrative culture* merupakan perhatian terhadap hubungan dan kinerja yang tinggi.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah “kinerja pekerjaan” dan “kinerja aktual” yang mengacu pada kinerja kerja aktual individu. Hasil pekerjaan yang disel es aikan baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah memahami kinerja itu sendiri. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Keberlanjutan organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja. Karyawan yang berkinerja baik juga akan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi dan perusahaan. Jika organisasi atau perusahaan mau maju dan berkembang oleh karena itu harus memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas yaitu karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaannya. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan.

Menurut Illahi (2017) menyatakan, bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam mengupayakan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Nisa (2016) menyatakan, bahwa kinerja karyawan menjelaskan bahwa kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting karena dengan kinerja ini akan dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kemudian menurut (Burhannudin et al., 2019) mendefinisikan, bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang atau organisasi dalam suatu perusahaan dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya supaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum dan bermoral serta beretika.

Sedangkan menurut (Sofiyah Wahyu Angoro, 2019:25) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi kinerja karyawan diatas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standar kerja, target maupun sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat diamati dari segi jumlah dan kaliber tugas yang dilakukan dari penugasan yang telah diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan tetap mematuhi semua peraturan yang relevan dan menjaga moralitas dan etika dalam pikiran ketika mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.4.1. Indikator Kinerja Karyawan

Dikutip dari (Rizki Apridasari, 2022:20) menyatakan bahwa ada enam (6) indikator dalam mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kuantitas

Jika jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan

2. Kualitas

Untuk mengukur kualitas kerja yaitu dari persepsi karyawan akan keterampilan dan kemampuan karyawan

3. Tepat waktu

Jika tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan, mengamati dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Independensi

Yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen

Keterikatan kerja yang terjadi antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan

7. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dan juga kesadaran karyawan pada pekerjaan yang telah diberikan dari perusahaan atau organisasi

2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ammara Khairani Lubis (2019:15) menjelaskan bahwasanya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan berbagai faktor, yaitu :

a. Individual

Seperti keterampilan, pengetahuan, kemampuan, percaya diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.

b. Kepemimpinan

Yaitu kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, serta dukungan yang diberikan manajer sebagai team leader.

c. Team

Yaitu kualitas dukungan dan semangat yang diberikan kepada rekan dalam satu tim, kepercayaan, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d. Sistem

Seperti sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi atau perusahaan, serta kultur kinerja dalam organisasi atau perusahaan.

e. Kontekstual

Yaitu tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

2.4.3. Ukuran tingkat kinerja karyawan

Bella Puspita Sari (2018:11) mengungkapkan bahwa, untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual ada enam , yakni :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, serta dapat diterima dari suatu aktivitas.

2. Produktivitas

Ialah kualitas atau jumlah uang yang dihasilkan secara efisien dan efektif

3. Kemampuan

Tingkat pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Job knowledge

Dimana seseorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam menindak lanjut pekerjaan.

5. Efektivitas

Ketepatan waktu dalam aktivitas yang telah diselesaikan karyawan dan ketepatan waktu kehadiran karyawan.

6. Kemandirian

Dimana seorang karyawan dapat melakukan kegiatan bekerjanya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

(Kristian, 2022:22) menyatakan bahwa, manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu untuk memutuskan strategi dalam organisasi maupun perusahaan, peraturan organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi pandangan individu. Manfaat dari penilaian kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan yaitu :

1. Beradaptasi dengan kepuasan kerja
2. Memperbaiki kinerja
3. Untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan mengenai pemberhentian, perencanaan tenaga kerja, pemberhentian, mutasi, serta penempatan promosi
5. Membantu mempelajari kesalahan dalam desain karyawan.

2.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menciptakan motivasi positif di tempat kerja akan sangat membantu karyawan mempertahankan dedikasi dan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi mencakup keadaan psikologis manusia dan sikap mental yang memberikan energi, dorongan, atau arahan. Dengan memotivasi karyawan maka akan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengalaman dan komitmennya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, memotivasi karyawan merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerjanya.

Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Hasil beberapa penelitian yang

dilakukan oleh (Muhamad Rifa'I et al., 2021), (Ahmad Sukma et al., 2021) dan (Andre Kurniawan, 2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sangat signifikan karena suatu organisasi perlu mengimplementasikannya untuk mewujudkan budaya organisasi yang sesuai, diperlukan dukungan dan partisipasi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai sarana individualitas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya berdasarkan karakteristik bersama. Membangun budaya organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu bisnis mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang efektif akan mendorong pekerja dengan cara-cara yang selaras dengan tujuan organisasi. Kemudian bentuk dari budaya organisasi yang dibuat dalam suatu perusahaan akan menentukan dampak kepada kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan maupun organisasi sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan sehingga menguntungkan perusahaan atau organisasi.

Budaya organisasi dipercaya sebagai faktor penentu utama terhadap kesuksesan pada kinerja perusahaan. Keberhasilan pada suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek maupun nilai-nilai budayanya mampu mendorong organisasi tersebut untuk tumbuh serta berkembang secara berkelanjutan. Keberhasilan dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja seorang karyawan. Dimana tujuan suatu organisasi akan terwujud dengan baik apabila mempunyai karyawan maupun sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerak, aktivitas kegiatan, serta tindakan. Karyawan bukan hanya objek dari suatu pencapaian keberhasilan sebuah organisasi ataupun perusahaan tetapi juga sebagai pelaku keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

(M Wahyu Ilahi, 2020:30) mengungkapkan bahwa dalam penelitiannya yang berjudul *Corporate Culture and Performance* menyimpulkan bahwa :

- a. Budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap sukses tindakannya perusahaan membangun kinerja
- b. Budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja ekonomi perusahaan.
- c. Budaya organisasi dapat diciptakan dan dibuat untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Indra Rizky Oktavian 2011	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dengan nilai 0,530 dan signifikan dengan 0,000 terhadap kinerja, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dengan nilai 0,349 dan signifikan dengan 0,000 terhadap kinerja, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dengan nilai 6,228 dan signifikan dengan 0,000.

2	Isnan Munarwisya h2012	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dengan nilai 0,525 dan signifikan dengan 0,000 terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dengan nilai 0,324 dan signifikan dengan 0,000, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dengan nilai 6,631 dan signifikan dengan 0,000 terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3	Rahadi Pratomo Singgih, S.AP. M.A Mira Permata Sari, S.AP, M.A (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui uji signifikan dengan menggunakan distribusi F, sehingga berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada PPSU Pada Kelurahan Jelebar Baru Jakarta Barat.
4	Muhammad Bakri (2022)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	- penelitian ini menggunakan metode sampling sensus. - kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di kota Makassar. - variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan
5	Ndalinaskhi Giawa (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	- penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif untuk mendeskripsikan pengaruh masing-masing variabel - kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan.

6	Muh. Subhan Muhammad Yusuf (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	- menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel 30 responden - menggunakan teknik sampling dengan <i>purposive sampling</i>. - menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>likert</i>. - disiplin kerja dan budaya organisasi mempengaruhi signifikan terhadap kepuasan kerja .
---	--	---	--

2.7.1 Posisi Penelitian Saat Ini

Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen menggunakan variabel motivasi kerja, budaya organisasi sebagai variabel independen, metode penelitian yang digunakan yaitu analisis linier berganda untuk menjawab hipotesis penelitian, serta penelitian ini dilaksanakan di PT. Powerindo Garuda Sakti - Jakarta

2.7.2. Unsur Kebaruan (Novelty Elemen)

Dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilaksanakan PT. Powerindo Garuda Sakti – Jakarta, peneliti menggunakan analisis analisis linier berganda sebagai uji yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel X dan Variabel Y dibandingkan dengan 6 penelitian relevan yang diangkat pada tabel 2.1 Kemudian hasil yang didapatkan dalam penelitian ini juga memberikan hasil yang berbeda dengan dua variabel X yang

diangkat hanya satu saja variabel X yang memberikan sumbangan pengaruh yang positif dan signifikan.

Motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan usaha. Motivasi kerja merupakan upaya yang sangat penting untuk meningkatkan dan mengendalikan kinerja pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi merupakan faktor yang membuat individu melakukan tindakan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang memandu perilaku individu. Menurut Herzberg, ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang, faktor motivator dan faktor kebersihan. Motivator adalah faktor yang dapat memotivasi orang untuk bekerja. Padahal faktor higiene merupakan faktor yang sangat penting dan harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum didorong untuk memberikan situasi yang menyenangkan dan memberikan kepuasan kepada setiap pekerja (Priyono, 2017).

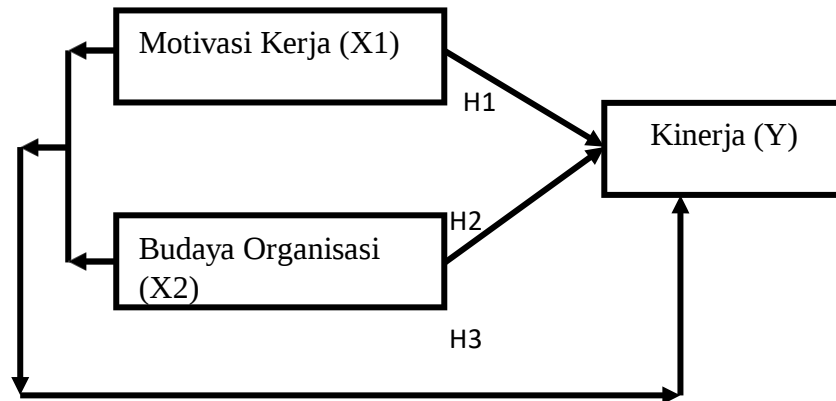
2.8. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang memerlukan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Kesimpulannya menurut penulis adalah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi kerja dan budaya organisasi maka akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

Motivasi Kerja (X1) : Variabel *Independen* Pertama

Budaya Organisasi (X2) : Variabel *Independen* Kedua

Kinerja Karyawan (Y) : Variabel *Dependen*

2.9. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 = Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H0 = Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum PT. Powerindo Garuda Sakti

PT. Powerindo Garuda Sakti berdiri sejak tahun 2009 didirikan dengan akta pendirian No.26 oleh Notaris Novianti, M.Kn di bilangan Jakarta Pimur, sedangkan organisasi ini berdomisili di wilayah Jakarta Timur tepatnya Jl. Basuki Rahmat No. 35. dengan kegiatan utamanya adalah general trade, yaitu melakukan pembelian barang kemudian menjualnya kembali, adapun barang yang dibeli seperti ATK, Mesin-mesin industry, mesin pertanian, alat pemadam kebakaran juga barang – barang yang berhubungan dengan proyek. Belakangan ini usaha ini berkembang merambah ke outsorsing, yaitu menpower suplayer (*Security Services, Cleaning Services Jug Pest Control*)

3.2. Sejarah dan perkembangan PT. Powerindo Garuda Sakti

PT. Powerindo Garuda Sakti adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang General Trading dan beralamat kantor di Basuki Rahmat No. 35, Jakarta Timur. Kehadiran PT. Powerindo Garuda Sakti didasari atas semakin pesatnya laju pertumbuhan pembangunan yang berimbas pada kebutuhan akan barang dan jasa yang dapat dipergunakan untuk segala aktifitas sehari-hari

Semangat kebersamaan adalah dasar falsafah yang membangun PT. Powerindo Garuda Sakti sebagai perpaduan antara unsur pengetahuan, pengalaman dan kreatifitas dengan semangat kerjasama untuk selalu meraih yang terbaik.

Sejak didirikannya, PT. Powerindo Garuda Sakti mengalami perubahan jatuh bangun dan berkembang menjadi dinamika sebuah usaha namun meski demikian PT. Powerindo Garuda Sakti tetap komitmen dan selalu menjalankan

visi misinya untuk melakukan yang terbaik guna meningkatkan perekonomian, mengacu pada pemikiran tersebut organisasi ini mencoba untuk memenuhi kebutuhan para pengusaha dalam hal pengadaan barang dan jasa.

Salah satu bidang usaha PT. Powerindo Garuda Sakti adalah bergerak di bidang Perdagangan Umum (General Trading) khususnya Pengadaan Barang dan Jasa. Pengadaan Barang dan Jasa yang dilaksanakan oleh PT. Powerindo Garuda Sakti meliputi Pengadaan Alat Tulis Kantor (ATK), Pengadaan Spare Part Mesin dan Pengadaan Alat Pelindung Diri (APD) selain itu bidang usaha PT. Powerindo Garuda Sakti lainnya adalah bergerak di bidang Outsourcing.

Outsourcing yang dilaksanakan oleh PT. Powerindo Garuda Sakti meliputi Pemborongan Jasa Teknisi, Jasa Kebersihan (Cleaning Service), Jasa Administrasi dan Jasa Pengemudi (Driver). Saat ini, PT. Powerindo Garuda Sakti juga sedang melakukan pengurusan izin untuk Outsourcing Jasa Pengamanan (Security). Kedepannya, PT. Powerindo Garuda Sakti akan terus meningkatkan mutu dan kualitas Sumber Daya Manusiannya agar dapat terus berkembang dan menjadi Perusahaan yang menjunjung tinggi Profesionalisme dalam bekerja sehingga dapat menjadi Perusahaan yang dapat diandalkan oleh para mitra

PT. Powerindo Garuda Sakti perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa ketenagakerjaan yang semua berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa hubungan kerja baik yang menghasilkan barang ataupun jasa.

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan ini juga sebagai usaha mengikat dalam sebuah hubungan kerja yang melalui perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua pihak secara tertulis dan lisan. Perusahaan yang usahanya bergerak di

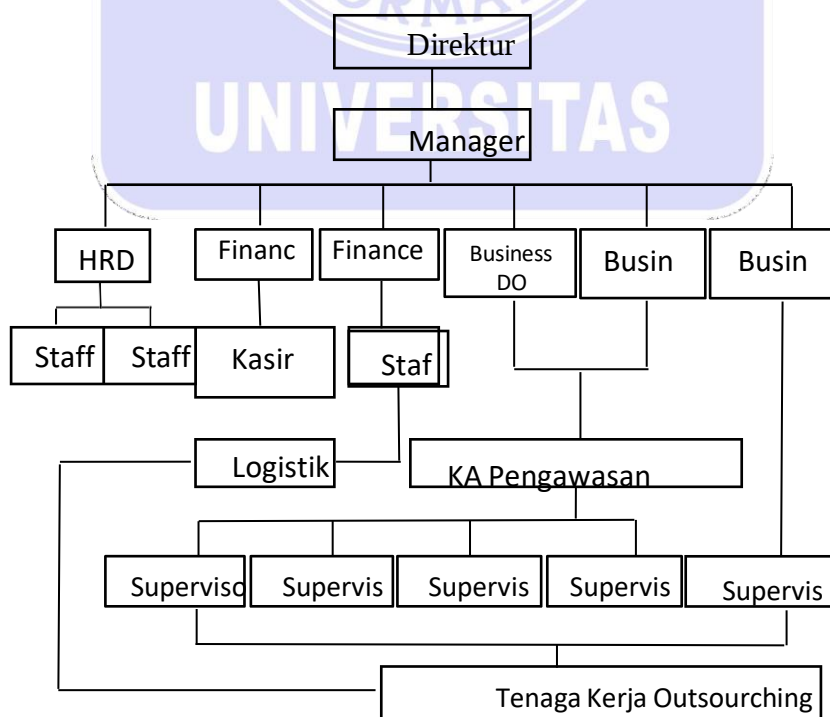
bidang tenaga kerja ini membuka peluang bagi semua kalangan untuk bisa ikut bergabung ke dalam perusahaan.

Setiap instansi di perusahaan yang membutuhkan barang ataupun jasa Segala yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum dan sesudah masa kerja berarti ada pihak ketiga yang berperan sebagai penghubung antara pekerja dengan pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pelayanan jasa yang di sediakan oleh perusahaan PT. Powerindo Garuda Sakti seperti jasa cleaning service, driver, security dan perusahaan juga menyediakan pengadaan barang untuk tenaga kerja.

Semua tenaga kerja yang ikut bergabung di dalam perusahaan semua fasilitas sudah di sediakan oleh pihak perusahaan baik dalam pakaian serta alat seperti keamanan juga telah sediakan.

3.3. Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT. Powerindo Garuda Sakti

Gambar 3.1.
Struktur Organisasi



Dengan *Job Description* sebagai berikut :

1. Direktur Utama Posisi Sebagai koordinator dalam set iap kegiatan perusahaan, sebagai komunikator dalam pengambil keputusan dari keberlangsungan perusahaan.
2. Komisaris Bagian komisaris merupakan jabatan untuk mengawasi set iap kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan, terutama dengan kebijakan dan pengelolaan di dalam perusahaan.
3. Manager Sebagai Menyusun struktur organisasi perusahaan, sekaligus Bertanggung Jawab dalam hal memberikan wewenang dan tanggung jawab pada setiap karyawan yang ditunjuk terlibat sebagai pengelola organisasi di dalam perusahaan dan Melakukan koordinasi finansial perusahaan dengan melakukan kontrol finansial perusahaan, dan Mengelola Keuangan perusahaan.
4. HRD (Human Resources Development) Sebagai Koordinasi sekaligus Merekrut kandidat, Mempekerjakan karyawan yang tepat, Menjalankan proses penggajian, Menyusun dan memperbarui kebijakan, Menegakan tindakan disipliner, dan Melakukan analisis manfaat (kesejahteraan karyawan).
5. Finance pekerjaan yang berkaitan dengan pengaturan dan pengelolaan keuangan di sebuah perusahaan.
6. Kasir Orang yang bertanggung jawab atas transaksi pembayaran setiap pengeluaran yang ada di perusahaan secara tunai dan non tunai.
7. Logistik merupakan salah satu profesi profesional yang bertanggung jawab

untuk mencapai target kerja atau program kerja yang sudah ditetapkan perusahaan khususnya dalam fungsinya untuk manajemen, planning, organizing, actuating, controlling dengan baik.

8. Bussiness Development office Seorang BDO bertugas memonitor perkembangan dan kompetisi pasar yang ada. Sehingga ia bisa melihat prospek untuk membuat strategi pengembangan produk, pelanggan maupun kemitraan baru.
9. Staff pendukung kegiatan manajemen dan bertugas untuk membuat para pimpinan lini menjadi pimpinan yang lebih efektif.
10. Supervisor Seorang diberi tanggung jawab untuk mengawasi, serta mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada konsumen, juga membimbing dan mengatur rekan kerja bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan.
11. Tenaga Kerja Outchorsing karyawan yang bekerja di perusahaan lain, yang bekerjasama dengan perusahaan.

3.4. Kegiatan Usaha PT. Powerindo Garuda Sakti

PT. Powerindo Garuda Sakti adalah Perusahaan dagang juga sering disebut sebagai perusahaan trading. Dimana perusahaan ini adalah perusahaan yang memperoleh keuntungan dengan melakukan kegiatan pembelian, penyimpanan, dan penjualan.

Keuntungan yang didapatkan bersumber dari selisih harga jual dengan harga beli, dengan kata lain perusahaan ini akan menyimpan komoditas, lalu kemudian menjualnya kembali dengan harga yang lebih tinggi dari harga beli. Dalam pembelian produk ini, perusahaan akan menentukan jenis produk apa yang layak diperjualbelikan oleh perusahaan.

Tidak hanya barang berupa produk atau jasa, per usaha dagang juga dapat membeli barang dalam bentuk aset atau aktiva. Selain itu perusahaan ini juga aktif melakukan pengadaan barang dan jasa di instansi pemerintah, dengan mengikuti berbagai tender pengadaan barang dan jasa.

3.5. Hasil Penelitian

3.5.1. Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 4 pernyataan untuk variabel X1, 4 pernyataan untuk variabel X2 dan 4 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X1 adalah Motivasi Kerja dan yang menjadi variabel X2 adalah Budaya Organisasi sedangkan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Kuesioner ini diberikan kepada 60 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Ordinal* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 3. 1.
Skala Ordinal

Pernyataan	Tanda	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel Motivasi Kerja, variabel Budaya organisasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor kuesioner dimulai dari skor 5 sampai 1. Karenanya tiap-tiap peserta hanya bisa memilih satu opsi yang menurut mereka cocok dengan pengalaman dan perasaan mereka. Peneliti memberikan formulir pernyataan pada para pekerja.

3.5.2. Karakteristik Profil Responden

Hasil yang diperoleh melalui kuesioner yang dapat diketahui terkait dengan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

1. Hasil Penelitian Terhadap Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. 2.

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-Laki	26	48.3	48.3
	Perempuan	34	51.7	51.7
	Total	60	100.0	100.0

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 26 orang (48,3%) laki-laki dan 34 orang (51,7%) perempuan.

2. Hasil Penelitian Terhadap Usia Responden

Tabel 3. 3.

Data Responden Berdasarkan Usia

	Frequency		Percent	Valid Percent
Valid	20-30 Tahun	29	48	20.2
	31-40 Tahun	20	33	42.7
	41-50 Tahun	10	17	25.8
	> 50 Tahun	1	2	11.2
	Total	89	100.0	100.0

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 29 orang (48%) yang usianya 20-30 tahun, 20 orang (33%) usianya 31-40 tahun, 10 orang (17%) usianya 41-50 tahun dan 1 orang (2%) usianya > 50 tahun.

3. Hasil Penelitian Terhadap Pendidikan Responden

Tabel 3.4.

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA	29	48	43.8
	Diploma 3 (D3)	9	15	6.7
	Sarjana (S1)	19	32	47.2
	Megister (S2)	3	5	2.2
	Total	60	100.0	100.0

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3.4. diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 29 orang (48%) yang pendidikanya SMA sederajat, 9 orang (15%)

pendidikannya diploma 3 (D3) , 19 orang (32%) pendidikannya sarjana (S1) dan 3 orang (5%) pendidikan magister (S2).

3.5.3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan dalam menganalisis data secara objektif dan bertujuan untuk mengambil kesimpulan secara umum.

Dalam memberikan gambaran variabel penelitian seperti motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan, digunakan tabel statistik deskriptif yang dapat disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.5.

Skor Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Kurtosis	
						Statistic	Std. Error
P1	60	3.00	5.00	3.8500	.89868	-1.717	.608
P2	60	3.00	5.00	4.7833	.45442	3.161	.608
P3	60	4.00	5.00	4.7000	.46212	-1.241	.608
P4	60	3.00	5.00	4.6333	.55132	.467	.608
Total	60	14.00	20.00	17.9667	1.26178	.939	.608
Valid N (listwise)	60						

Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel X1 (Motivasi Kerja) dinyatakan valid berdasarkan hasil output SPSS. Penilaian validitas yang telah dilakukan

Tabel 3.6.**Skor Kuesioner Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Kurtosis Statistic	Std. Error
P1	60	3.00	5.00	4.2000	.83969	-1.473	.608
P2	60	2.00	5.00	4.6333	.66298	3.864	.608
P3	60	2.00	5.00	4.5000	.67648	2.016	.608
P4	60	3.00	5.00	4.5667	.62073	.291	.608
Total	60	14.00	20.00	17.9000	1.55901	.856	.608
Valid N (listwise)	60						

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel X2 (Budaya Organisasi) dinyatakan valid berdasarkan hasil output SPSS. Penilaian validitas yang telah dilakukan

Tabel 3.7.**Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Kurtosis Statistic	Std. Error
P1	60	3.00	5.00	4.6667	.60132	1.689	.608
P2	60	3.00	5.00	4.7833	.45442	3.161	.608
P3	60	3.00	5.00	4.6667	.50979	.113	.608
P4	60	3.00	5.00	4.2833	.52373	-.493	.608
Total	60	15.00	20.00	18.4000	1.33022	-.481	.608
Valid N (listwise)	60						

Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Y2 (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid berdasarkan hasil output SPSS. Penilaian validitas yang telah dilakukan

3.5.4. Pengujian Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2020).

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

1. Variabel Motivasi Kerja

Data validitas variabel Motivasi Kerja yang diperoleh dari pengujian terhadap 60 responden, terdapat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.8.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.081	-.192	-.352**	.459**
	Sig. (2-tailed)		.539	.142	.006	.000
	N	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	-.081	1	.492**	.489**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.539		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	-.192	.492**	1	.359**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.142	.000		.005	.000
	N	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	-.352**	.489**	.359**	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.005		.000
	N	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.459**	.697**	.564**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS

Daritabel 3.8 dapat diambil kesimpulan bahwa Uji Validitas untuk variable Motivasi Kerja untuk semua pertanyaan dinyatakan valid karena hasil output SPSS lebih kecil atau dibawah dari (< dari 0,05).

2. Variabel Budaya Organisasi

Data validitas variabel Budaya Organisasi yang diper oleh dari pengujian terhadap 60 responden, terdapat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.9.**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)**

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.049	-.209	-.254	.326*
	Sig. (2-tailed)		.712	.109	.051	.011
	N	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	-.049	1	.642**	.266*	.784**
	Sig. (2-tailed)	.712		.000	.040	.000
	N	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	-.209	.642**	1	.242	.691**
	Sig. (2-tailed)	.109	.000		.062	.000
	N	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	-.254	.266*	.242	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.051	.040	.062		.000
	N	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.326*	.784**	.691**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS

Daritabel 3.9 dapat diambil kesimpulan bahwa Uji Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi untuk semua pertanyaan dinyatakan valid karena hasil output SPSS lebih kecil atau dibawah dari ($<$ dari 0,05).

3. Variabel Kinerja Karyawan

Data validitas variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari pengujian terhadap 60 responden, terdapat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3. 10.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	.289 [*]	.461 ^{**}	.036	.742 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.025	.000	.785	.000
	N	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	.289 [*]	1	.268 [*]	.191	.651 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025		.038	.144	.000
	N	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	.461 ^{**}	.268 [*]	1	-.021	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.038		.873	.000
	N	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	.036	.191	-.021	1	.467 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.785	.144	.873		.000
	N	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.742 ^{**}	.651 ^{**}	.675 ^{**}	.467 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS

Daritabel 3.10 dapat diambil kesimpulan bahwa Uji Validitas variabel kinerja karyawan untuk semua pertanyaan dinyatakan valid karena hasil output SPSS lebih kecil atau dibawah dari ($<$ dari 0,05).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien cronbach's alpha dari masing – masing instrument dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60 dikemukakan oleh (Ghozali, 2020).

Berikut adalah hasil uji reliabilitas atas variabel-variabel penelitian yang diolah dengan menggunakan SPSS Statistics 26.

Tabel 3. 11.
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	12

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3.11, hasil Berdasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26, didapat bahwa hasil koefisien cronbach alpa untuk Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. Hasil koefisien cronbach alpa lebih besar dari 0,60 yaitu antara 0,60-0,77. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat reabilitas cukup baik dan data dapat diterima. Hal itu menunjukkan bahwa tingkat reabilitas data baik dan dapat diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dapat dianggap dapat diandalkan.

3.5.5. Uji Asumsi Klasik

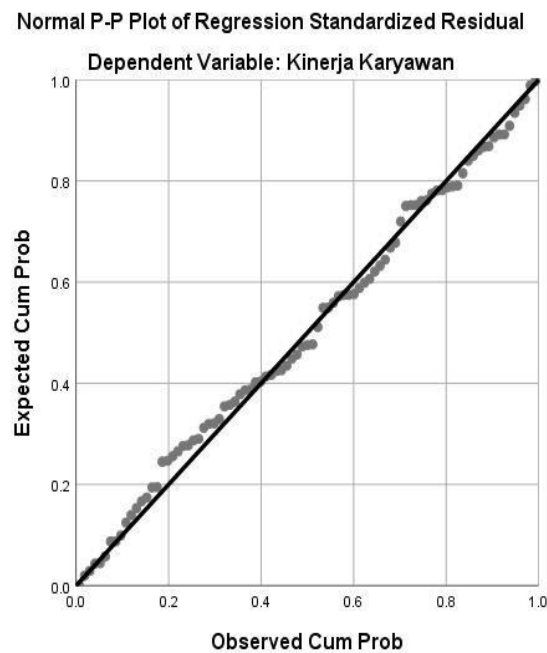
1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat adakah nilai residual yang sudah distandarisasi pada model analisis regresi berdistribusi normal

atau tidak normal. Pengujiannya dilakukan dengan cara pendekatan analisis grafik normal probability plot.

Gambar 3. 2.

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah SPSS

Dari gambar 3.2 diatas terlihat bahwa grafik histogram normal menunjukkan titik-titik yang tersebar disekitar diagonal dan sejajar dengan diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa histogram tersebut menunjukkan berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. 12.

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.31680556
Most Extreme Differences	Absolute	0.063
	Positive	0.040
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS

Dari table 3.12 diatas dapat disimpulkan bahwa Asymp sig (2-tailed) memiliki nilai 0,200 > 0,05. Maka dari itu nilai residual tersebut normal karena signifikansinya lebih besar dari 0,05.

2.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 3. 13.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)		23.703	5.731		4.136	0.000		
1 Motivasi Kerja		0.172	0.087	0.209	1.969	0.052	0.657	1.522
Budaya Organisasi		0.497	0.115	0.458	4.320	0.000	0.657	1.522

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

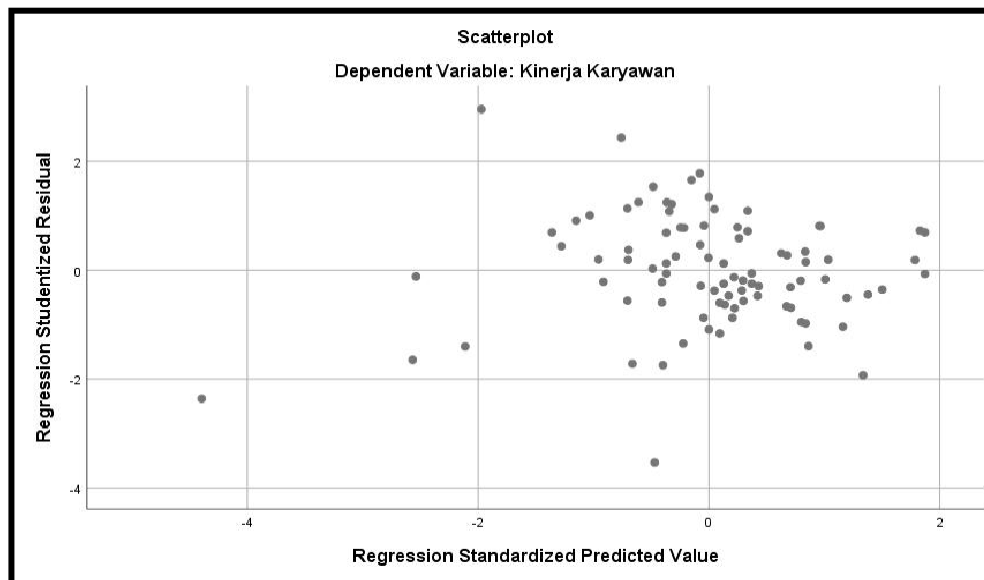
Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan table 3.13 diatas dapat dilihat bahwa uji multikolinearitas menunjukkan nilai perhitungan toleransi $>0,10$ untuk kedua variabel independen, sementara hasil perhitungan VIF 1,522 <10 dan nilai tolerance value $0,657 > 0,10$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedasitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar 3. 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS

Gambar 3.3 diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

4. Uji Auto Korelasi

Uji Auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik dalam regresi yang bebas dari auto korelasi atau tidak terjadi auto korelasi.

Tabel 3. 14.
Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	0.365	0.350	5.378	2.200

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3.14 diatas dapat diketahui DW 2,200 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka diketahui DU sebesar 1,701 dan DL sebesar 1,609, dengan ketentuan suatu data tidak terdapat korelasi bila $DU < DW < 4-DU$ dan hasilnya $1,701 < 2,200 < 2,299$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi.

5. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda berfungsi untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas atau bisa lebih secara simultan dengan variabel terikat yang ditunjukkan dengan koefisien regresi (b_i). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki lebih dari satu variabel independen.

Tabel 3. 15.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.703	5.731		4.136	0.000		
1 Motivasi Kerja	0.172	0.087	0.209	1.969	0.052	0.657	1.522
Budaya Organisasi	0.497	0.115	0.458	4.320	0.000	0.657	1.522

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3.15 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 23,703 + 0,172 X_1 + 0,497X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Budaya organisasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja
2. Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,172 yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan

akan semakin meningkat

3. Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,497 yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan dalam menentukan persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 3. 16
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	0.365	0.350	5.378

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3.16 diatas dapat disimpulkan bahwa R Square (R^2) mempunyai nilai 0,365 atau setara dengan 36,5%. Data tersebut mencerminkan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh factor penelitian. Sedangkan, 63,5% sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diinvestigasi dalam penelitian ini.

3.5.6. Uji Hipotesis

1. Uji T (Persial)

Uji t pada dasarnya untuk mengetahui seberapa pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau $(\alpha)=0,05$. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Namun jika nilai sig lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 3.17

Hasil Uji Persial Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.703	5.731		4.136	0.000
Motivasi Kerja	0.172	0.087	0.209	1.969	0.052
Budaya Organisasi	0.497	0.115	0.458	4.320	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS

Diketahui t tabel = 1,662. Berdasarkan tabel 3.17 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai signifikansi $0,052 > 0,05$, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $1,969 > 1,662$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $4,320 > 1,662$ maka dapat disimpulkan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Uji F (Simultan)

Berfungsi untuk melihat adakah semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan melakukan perbandingan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . Jika hasil pengujiannya memiliki nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hipotesis ditolak yang menandakan secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika hasil pengujiannya memiliki nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang menandakan secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3.18
Hasil Uji Simultan Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1431.503	2	715.751	24.744	.000 ^b
	Residual	2487.621	86	28.926		
	Total	3919.124	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS

Dalam tabel 3.18, tercatat F hitung sebesar 24,744. Berdasarkan F tabel sebesar 3,10 dan signifikasni $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan.

3.5.7. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Powerindo Garuda Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai signifikasi lebih besar dari nilai level of significant yakni $(0,052 > 0,05)$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(1,969 > 1,662)$.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti. Dimana Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Powerindo Garuda Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai level of significant yakni ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($4,320 > 1.662$).
3. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti.
Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 24,744 yang lebih besar dari F tabel 3,10 dan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05.

3.5.7.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai signifikansi $0,052 > 0,05$, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $1,969 > 1,662$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Powerindo Garuda Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi lebih besar dari

nilai level of significant yakni ($0,052 > 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($1,969 > 1,662$).

3.5.7.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti

Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $4,320 > 1,662$ maka dapat disimpulkan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti. Dimana Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Powerindo Garuda Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai level of significant yakni ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($4,320 > 1,662$).

3.5.7.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti

Berfungsi untuk melihat adakah semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan melakukan perbandingan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . Jika hasil pengujiannya memiliki nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hipotesis ditolak yang menandakan secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel

dependen. Sebaliknya jika hasil pengujiannya memiliki nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang menandakan secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerindo Garuda Sakti. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 24,744 yang lebih besar dari F tabel 3,10 dan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05.



BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variabel motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Powerindo Garuda Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai level of significant yakni ($0,052 > 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($1,969 > 1,662$).
2. Ada pengaruh variabel budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Powerindo Garuda Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai level of significant yakni ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($4,320 > 1,662$).
3. Terdapat pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerindo Garuda Sakti secara parsial dan simultan.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. PT. Powerindo Garuda Sakti perlu meningkatkan lagi peran motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Powerindo Garuda Sakti harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang telah dibangun selama ini.
3. Agar karyawan lebih meningkatkan kinerja pada PT. Powerindo Garuda Sakti perlu meningkatkan lagi motivasi kerja dan budaya organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

Andriani, Anik. (2021). *Manajemen Basis Data: Pemodelan, Perancangan, dan Penerapan*.

Yogyakarta: Depublish.

Divisi SDM. (2019). *Company Profile*. Jakarta: PT. Citra Van Titipan Kilat.

Birtha, Arifudzaki; Soemantri, Maman; Abdian, F. (2020). Aplikasi Sistem Informasi Persediaan Barang pada Perusahaan Export Hasil Laut Berbasis Web. *Transmisi*, 12(1), 1.

Han, J., & Kamber, M. (2019). *Data Mining: Concepts and Techniques. Soft Computing*

(Vol. 54). <https://doi.org/10.1007/978-3-642-19721-5>

Liza, Y., & Yupinti. (2020). Sistem Informasi persediaan barang pada PT.Surya Nusa Bhaktindo Bengkulu. *Media Infotama*, 8(1), 90–117.

Marcoulide s, G. a. (2020). *Discovering Knowledge in Data: an Introduction to Data Mining:Discovering Knowledge in Data: An Introduction to Data Mining. Journal of the American Statistical Association* (Vol. 100). <https://doi.org/10.1198/jasa.2019.s61>

Pressman, R. S. (2021). *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi* (1st ed.).

Yogyakarta: Andi Offset.

Sukamto, R. A., & Soekamto. (2018). *Rekayasa perangkat lunak terstruktur dan berorientasi objek*. Yogyakarta.

Kansil, C.L. (2019). Orientasi Baru Penyelenggaraan Pendidikan Program Profesional dalam Memenuhi Kebutuhan Dunia Industri. *Transpor*, XX (4): 57-61.

- Kemendikbud. (2020). Penetapan WBTB Indonesia 2017. Jakarta:
- Kemendikbud. Pitunov, B. 13 Desember, (2019). Sekolah Unggulan ataukah Sekolah Pengunggulan?
Majalah Pos, hlm. 4 & 11.
- Seran, Sirilius. (2021). Pendidikan & Pertumbuhan Ekonomi versus KemiskinanPenduduk. Yogyakarta: Depublish.
- Wibowo, Herman (Penterjemah). (2020). Analisa Laporan Keuangan. Jakarta:PT.Erlangga.
- Widodo, Agus, dan Kwardiniya Andawaningtyas. (2019). Pengantar Statistika. Malang:UB Press.
- (AMMARA KHAIRANI LUBIS, 2019)Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- AMMARA KHAIRANI LUBIS. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MEDAN*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA.
- Azizah, I. N. (2022). *KERJASAMA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN GURU BIMBINGAN KONSELING DALAM MENINGKATKAN PERCAYA DIRI PESERTA DIDIK AKIBAT KASUS PERCERAIAN DI SMP NEGERI 3 GOMBONG KABUPATEN KEBUMEN*. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- BELLA PUSPITA SARI. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BATANG BUMI MANDIRI*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH .
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51–60.
- Faridah, F., Nurlina, N., & Syafrial, H. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROTARYANA JAKARTA*. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1702–1723.
- HOLID, A. (2023). *BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SUMBER REJO KECAMATAN WAWAY KARYA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.

- ILLAHI, R. (2017). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA DALAM MENYALURKAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS) DI KABUPATEN KAMPAR (STUDI KASUS KECAMATAN BANGKINANG KOTA)*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kessi, A. M. P. (2019). *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Kristian, D. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt niven bina bening*. Prodi Manajemen.
- M. ALFI RIVALDI. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU*. UNIVERSITAS ISMLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- M WAHYU ILAHI. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANSIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAPURA CABANG PEKANBARU*. U NIVERSITAS ISLAM RIAU.
- Mallisa, E. I. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Maulidina, A. S. (2022). *ANALISA KOMPETENSI SDM SEBAGAI PENENTU KEHANDALAN PELAYANAN UNTUK PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BINAR TERPADU LAYANAN INTERVENSI DAN BIMBINGAN BELAJAR*.
- Natsir, M. Y. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PROTOKOLER PADA BIRO HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN*. Universitas Muslim Indonesia.
- NDALINASOKHI GIAWA. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT O'OU KABUPATEN NIAS SELATAN. SE KOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NIAS SELATAN TELUK DALAM*.
- Nisa, H. A. (2016). *Pengaruh Imbalan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan BPR Syariah Amanah Ummah Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor*.
- Nofriyanti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897.
- Oberlian, O. (2019). *PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA AGEN ASURANSI SEQUIS LIFE JAKARTA*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(2), 124–133.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd (ed.); kesatuan cetakan1-28). ALFABETA, cv.
- Ramadianto, B. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA TENAGA ELEKTROMEDIS RUMAH SAKIT DI YOGYAKARTA SELAMA MASA PANDEMI*. *PENGARUH*

KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA TENAGA ELEKTROMEDIS RUMAH SAKIT DI YOGYAKARTA SELAMA MASA PANDEMI.

- RIZKI APRIDAASARI. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA OEGAWAI SEKRETARIS DPRD KABUPATEN ROKAN HILIR*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIN RIAU.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
- Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023). Ko mpetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201–214.
- Singgih, R. P., & Sari, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. *SECAD*, 1(2), 71–86.
- Sofiyah Wahyu Angoro. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO GULA PASTIKA DI DRAGEN*. UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Sutrisno, S., & Zuhri, M. S. (2019). PKM Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan penulisan artikel ilmiah penelitian tindakan kelas. *Journal of Dedicators Community*, 3(1), 53–61.
- Tiara Nanda Annisa. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Chaya Interfreight Cargo Jakarta)*. U NIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.
- Wahyudiansyah, W., Syarifuddin, A., & Nurfaidah, N. (2020). Analisis ko mpetensi, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten tojo una-una. *Master of Management Journal*, 1(1), 287–296.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM 64190131
 Nama Lengkap : Prayson
 Tempat/ Tanggal Lahir : Cileduk
 Alamat lengkap : Perumahan Taman Alamanda Blok G3. No. 29
 RT. 02 RW. 22 Kel. Karang Satria
 Kec. Tambun Utara – Kabupaten Bekasi
 Jawa Barat

II. Pendidikan

a. Pendidikan Formal

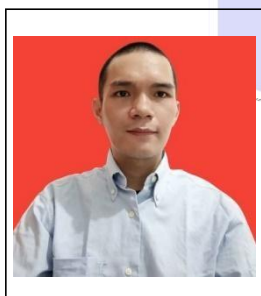
- SD Negeri Bojong 10 Tangerang Lulus 25 Juni 2007
- SMP Negeri 10 Kota Tangerang Lulus 02 Juni 2011
- SMA Negeri 2 Tambun Utara Kabupaten Bekasi Lulus 15 Mei 2015

b. Pendidikan Tidak Formal

- Kursus komputer Paket Operator Terpadu (Microsoft Office)

III. Riwayat Organisasi

- Anggota Karang Taruna, Perumahan Taman Alamanda Kabupaten Bekasi
- Anggota Muda Mudi Gereja HKBP Kabupaten Bekasi



Jakarta, 20 Juli 2024

Prayson



PT. POWERINDO GARUDA SAKTI

Alamat: Jl. Basuki Rahmat No. 35. Kel. Cipinang Muara, Kec Jatinegara
Jakarta Timur - 13120 Telp. (021) 890 33 201

SURAT KETERANGAN PKL

Nomor : 0 20/SKT-PGS/VI/2024

Perihal : Surat Keterangan Seleksi Riset /PKL

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : P. Parasian Ninaga, SE.

Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Prayson

N I M 64190131

Program Studi : Manajemen

Adalah benar telah melakukan Riset/PKL pada PT. Powerindo Garuda Sakti – Jakarta, sejak 01 Mei 2024 sampai dengan 01 Juli 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 20 Juni 2024

P. Parasian Sinaga, SE.

Direktur

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN DOKUMEN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prayson

NIM 64190131

Jenjang : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika Bekasi

Melalui Alamat Website : Alamat Url sumber data/informasi diperoleh **

Saya bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Nama Kota Pada tanggal: Tanggal

Mengetahui,

Yang menyatakan,

Dosen Pembimbing/
Dosen Pembimbing I*

Asisten Dosen Pembimbing/
Dosen Pembimbing II*

E-Materai 10.000

Kurniawan, SE., MM.
Dosen Pembimbing I*

Eneng Iviq, SE., MM.
Dosen Pembimbing II*

Prayson
NIM: 64190131

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Tabel hasil Uji SPSS

Uji Validitas Variabel X1 Motivasi Kerja

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.081	-.192	-.352**	.459**
	Sig. (2-tailed)		.539	.142	.006	.000
	N	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	-.081	1	.492**	.489**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.539		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	-.192	.492**	1	.359**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.142	.000		.005	.000
	N	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	-.352**	.489**	.359**	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.005		.000
	N	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.459**	.697**	.564**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Uji Validitas Variabel X2 Budaya Organisasi

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.049	-.209	-.254	.326*
	Sig. (2-tailed)		.712	.109	.051	.011
	N	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	-.049	1	.642**	.266*	.784**
	Sig. (2-tailed)	.712		.000	.040	.000
	N	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	-.209	.642**	1	.242	.691**
	Sig. (2-tailed)	.109	.000		.062	.000
	N	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	-.254	.266*	.242	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.051	.040	.062		.000
	N	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.326*	.784**	.691**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Correlations						
		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	.289*	.461**	.036	.742**
	Sig. (2-tailed)		.025	.000	.785	.000
	N	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	.289*	1	.268*	.191	.651**
	Sig. (2-tailed)	.025		.038	.144	.000
	N	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	.461**	.268*	1	-.021	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038		.873	.000
	N	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	.036	.191	-.021	1	.467**
	Sig. (2-tailed)	.785	.144	.873		.000
	N	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.742**	.651**	.675**	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ujia Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	12

Uji Deskriptif

Uji Deskriptif Variabel X1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
P1	60	3.00	5.00	3.8500	.89868	-1.717	.608
P2	60	3.00	5.00	4.7833	.45442	3.161	.608
P3	60	4.00	5.00	4.7000	.46212	-1.241	.608
P4	60	3.00	5.00	4.6333	.55132	.467	.608
Total	60	14.00	20.00	17.9667	1.26178	.939	.608
Valid N (listwise)	60						

Uji Deskriptif Variabel X2

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Kurtosis Statistic	Std. Error
P1	60	3.00	5.00	4.2000	.83969	-1.473	.608
P2	60	2.00	5.00	4.6333	.66298	3.864	.608
P3	60	2.00	5.00	4.5000	.67648	2.016	.608
P4	60	3.00	5.00	4.5667	.62073	.291	.608
Total	60	14.00	20.00	17.9000	1.55901	.856	.608
Valid N (listwise)	60						

Uji Deskriptif Variabel Y

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Kurtosis Statistic	Std. Error
P1	60	3.00	5.00	4.6667	.60132	1.689	.608
P2	60	3.00	5.00	4.7833	.45442	3.161	.608
P3	60	3.00	5.00	4.6667	.50979	.113	.608
P4	60	3.00	5.00	4.2833	.52373	-.493	.608
Total	60	15.00	20.00	18.4000	1.33022	-.481	.608
Valid N (listwise)	60						

Keterangan

STS Sangat Tidak Setuju

TS Tidak Setuju

N Netral

S Setuju

SS Sangat Setuju

X1 : Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi					
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
3	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
4	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					

X2 : Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok.					
2	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu					
3	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.					
4	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					

Y : Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
3	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan					
4	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					

Data Responden	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	20 - 30 tahun	29	48%
	31 - 40 tahun	20	33%
	41 - 50 tahun	10	17%
	Diatas 50 tahun	1	2%
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	43%
	Perempuan	34	57%
Pendidikan Terakhir	SMU/SMK	29	48%
	D3	9	15%
	S1	19	32%
	S2	3	5%

No	X1 : Motivasi Kerja				Total
	1	2	3	4	
R1	3	4	4	4	15
R2	4	4	4	5	17
R3	3	4	5	4	16
R4	5	4	5	3	17
R5	5	4	4	4	17
R6	4	4	4	4	16
R7	4	5	4	4	17
R8	4	5	4	3	16
R9	4	5	4	4	17
R10	4	5	4	4	17
R11	4	5	5	4	18
R12	5	5	5	5	20
R13	5	5	5	4	19
R14	5	5	5	4	19
R15	5	5	5	4	19
R16	5	5	5	4	19
R17	5	5	5	4	19
R18	5	4	5	4	18
R19	5	4	4	4	17
R20	4	4	4	4	16
R21	4	4	4	4	16
R22	3	3	4	4	14
R23	4	4	4	5	17
R24	5	5	5	5	20
R25	5	5	5	5	20
R26	5	5	5	5	20
R27	5	5	5	5	20
R28	5	5	4	5	19
R29	5	5	4	5	19
R30	5	5	4	5	19
R31	4	5	4	5	18
R32	5	5	5	5	20
R33	5	5	5	5	20
R34	5	5	5	5	20
R35	3	5	5	5	18
R36	4	4	4	5	17
R37	3	4	5	4	16
R38	5	4	5	3	17
R39	5	4	4	4	17
R40	4	4	4	4	16

R41	4	5	4	4	17
R42	3	5	5	5	18
R43	3	5	5	5	18
R44	3	5	5	5	18
R45	3	5	5	5	18
R46	3	5	5	5	18
R47	3	5	5	5	18
R48	3	5	5	5	18
R49	4	4	4	5	17
R50	3	4	5	4	16
R51	5	4	5	3	17
R52	5	4	4	4	17
R53	4	4	4	4	16
R54	4	5	4	4	17
R55	4	4	4	5	17
R56	3	4	5	4	16
R57	5	4	5	3	17
R58	5	4	4	4	17
R59	4	4	4	4	16
R60	4	5	4	4	17

R= Responden

No	X2 : Budaya Organisasi				Total
	1	2	3	4	
R1	4	3	3	4	14
R2	4	4	4	5	17
R3	5	4	4	4	17
R4	5	2	2	5	14
R5	5	4	4	4	17
R6	3	5	5	4	17
R7	5	4	4	5	18
R8	4	5	4	5	18
R9	4	5	4	4	17
R10	4	3	4	4	15
R11	4	4	4	4	16
R12	4	4	3	3	14
R13	5	5	3	4	17
R14	5	5	4	4	18
R15	5	5	4	5	19
R16	5	4	5	3	17
R17	5	5	5	4	19
R18	5	4	5	5	19

R19	5	4	4	4	17
R20	4	4	4	3	15
R21	4	4	4	5	17
R22	3	3	4	4	14
R23	4	4	4	5	17
R24	5	5	5	5	20
R25	5	5	5	4	19
R26	5	5	5	5	20
R27	5	5	5	3	18
R28	5	5	4	5	19
R29	5	5	4	5	19
R30	5	5	4	4	18
R31	4	5	4	5	18
R32	5	5	5	4	19
R33	5	5	5	4	19
R34	5	5	5	5	20
R35	3	5	5	5	18
R36	3	5	5	5	18
R37	3	5	5	5	18
R38	4	4	4	5	17
R39	3	4	5	4	16
R40	5	4	5	3	17
R41	5	4	4	4	17
R42	4	4	4	4	16
R43	4	5	4	4	17
R44	3	5	5	5	18
R45	3	5	5	5	18
R46	3	5	5	5	18
R47	3	5	5	5	18
R48	3	5	5	5	18
R49	4	4	4	5	17
R50	3	4	5	4	16
R51	5	4	5	3	17
R52	5	4	4	4	17
R53	4	4	4	4	16
R54	4	5	4	4	17
R55	4	4	4	5	17
R56	3	4	5	4	16
R57	5	4	5	3	17
R58	5	4	4	4	17
R59	4	4	4	4	16
R60	4	5	4	4	17

No	Y : Kinerja				Total
	1	2	3	4	
R1	4	4	4	4	16
R2	3	5	4	4	16
R3	4	4	4	5	17
R4	5	5	5	5	20
R5	5	5	5	5	20
R6	5	5	5	5	20
R7	5	5	5	5	20
R8	5	5	4	5	19
R9	5	5	4	5	19
R10	5	5	4	5	19
R11	4	5	4	5	18
R12	5	5	5	5	20
R13	5	5	5	5	20
R14	5	5	5	5	20
R15	3	5	5	5	18
R16	5	5	5	4	19
R17	5	5	5	4	19
R18	5	4	5	4	18
R19	5	4	4	4	17
R20	4	4	4	4	16
R21	3	4	4	4	15
R22	4	4	4	5	17
R23	3	4	5	4	16
R24	5	4	5	3	17
R25	5	4	4	4	17
R26	4	4	4	4	16
R27	4	5	4	4	17
R28	4	5	4	3	16
R29	4	5	4	4	17
R30	4	5	4	4	17
R31	4	5	5	4	18
R32	5	5	5	5	20
R33	5	3	5	4	17
R34	5	5	3	4	17
R35	5	5	5	4	19
R36	5	5	5	4	19
R37	5	5	5	4	19
R38	5	5	5	4	19
R39	5	5	5	4	19
R40	5	5	5	4	19

R41	4	4	4	5	17
R42	3	4	5	4	16
R43	5	4	5	3	17
R44	5	4	4	4	17
R45	4	4	4	4	16
R46	4	5	4	4	17
R47	5	5	5	4	19
R48	4	4	4	5	17
R49	3	4	5	4	16
R50	5	4	5	3	17
R51	5	4	4	4	17
R52	4	4	4	4	16
R53	4	5	4	4	17
R54	5	5	5	5	20
R55	5	5	5	4	19
R56	4	4	4	5	17
R57	3	4	5	4	16
R58	5	4	5	3	17
R59	5	4	4	4	17
R60	4	4	4	4	16



PERKAYAN, PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POWERINDO GARUDA SAKTI

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id	3%
	Internet Source	
2	repository.uma.ac.id	3%
	Internet Source	
3	repository.bsi.ac.id	2%
	Internet Source	
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta	2%
	Student Paper	
5	repository.radenintan.ac.id	2%
	Internet Source	
6	eprints.iain-surakarta.ac.id	1%
	Internet Source	
7	repository.untag-sby.ac.id	1%
	Internet Source	
8	positori.uma.ac.id	
	Internet Source	

ml.scribd.com

117