

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini disetujui untuk dipertahankan dan diperbanyak oleh :

Nama : Ira Maryas Pardode

NPM : 20210010

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koehoraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas HKBP Nommensen Medan.

Dengan diterimanya skripsi ini maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh ujian skripsi untuk menyelesaikan studi.

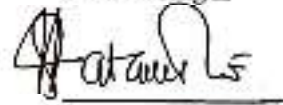
**SARJANA ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**PROGRAM STUDI STRATA SATU (S-1)**  
**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

Pembimbing I



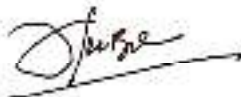
Drs. Darma Manalu, MSi

Pembimbing II



Dra. Natalia E.T Sihombing, MSi

Ketua Program Studi



Drs. Kepler Sinaga, MM

Dekan



Dr. Drs. Nalorn Siagian, MM

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia yang tidak memiliki kemampuan maupun kesanggupan dalam menghadapi tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan itu adalah beban, maka dari itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik dan dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Jika sumber daya manusia rendah maka akan berpengaruh buruk pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Nilai-nilai yang dipegang oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi terdapat dalam budaya organisasi.

Menurut Schein dalam Jurnal Putra R. S (2013) mengatakan bahwa hanya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bersaing dalam persaingan global. Budaya organisasi yang kuat dapat mempertahankan tujuan perusahaan dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif dan produktif. Sehingga diperlukan budaya organisasi yang berlandaskan etika dan moral. Tidak mudah untuk menciptakan budaya organisasi yang khas, tetapi lebih tidak mudah lagi membiarkan budaya organisasi tercipta dengan sendirinya tanpa ada yang mengontrol atau mengawasi sejak awal yang berakibat rusaknya masa depan dari budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat dirasakan dari perilaku, cara berpikir anggota organisasi. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin besar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan kemungkinan timbul permasalahan di dalamnya seperti karyawan yang berasal dari

kawasan tertentu dengan budaya yang mungkin berbeda dengan budaya yang dianut di dalam perusahaan maka dari itu budaya organisasi berpengaruh signifikan baik pada perilaku individu maupun perilaku organisasi.

Setiap perusahaan memiliki budaya yang dominan dianut seluruh anggota perusahaan. Tidak semuanya budaya organisasi berjalan sesuai dengan rencana perusahaan karena masih banyak karyawan yang melanggar meskipun semangat kerja dari atasan secara tidak langsung sudah membentuk budaya bagi para karyawan. Selain budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam jurnal (Hidayat, 2019). Kinerja karyawan hal yang harus diperhatikan oleh atasan karena kinerja karyawan dapat disebut dengan modal perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dalam jurnal (Ainanur & Tirtayasa, 2018) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan berbeda beda.

Dalam jurnal (Agustina, 2019) motivasi merupakan pendorong manusia agar bertindak dan berbuat.. Motivasi sangat berpengaruh terutama pada pekerjaan yang mempunyai tingkat kebosanan yang tinggi, diharapkan karyawan agar bekerja keras dan bersemangat untuk melakukan pencapaian kinerja yang tinggi. Terdapat atasan yang baik yang dapat mengarahkan dan mendorong karyawannya ke arah yang lebih baik sehingga Motivasi akan berdampak positif pada kinerja karyawan

PT. Koeboraya Bangun Perkasa yang berada di Jl. Arifin Ahmad Pekanbaru adalah perusahaan bergerak di bidang kontraktor supplier yang menerima proyek penanaman sawit dan penumbangan sawit. Perusahaan ini sebagai vendor penyedia barang yang dituntut untuk

menyediakan dengan tepat waktu. Untuk tetap bertahan dalam persaingan PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru harus meningkatkan sumber daya manusia dengan memperhatikan budaya organisasi serta memotivasi karyawan. PT Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru memiliki budaya organisasi dimana menekankan kerja sama tim, menekankan sistem kekeluargaan, menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman yang sudah ditanamkan yang kuat dengan prinsip prinsip yang telah ditetapkan perusahaan dalam bekerja sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras. Dilakukannya Briefing setiap hari sebelum bekerja setiap hari agar karyawan mendapatkan energi positif sebelum melakukan pekerjaannya.

Untuk mencapai target PT Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru telah berusaha untuk memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa gaji bonus, pengakuan, serta sertifikat. Penguatan budaya organisasi juga telah dilakukan dengan baik, namun masih ada karyawan yang melanggarnya seperti terdapat karyawan yang kurang bergairah saat bekerja atau merasa bosan ketika berada dihadapan komputer sepanjang hari, karyawan yang datang terlambat dari waktu masuk yang telah ditentukan perusahaan, beberapa karyawan juga tidak tepat waktu kembali bekerja setelah istirahat berakhir sehingga perusahaan memberikan punishment atau sanksi bagi karyawan berupa teguran langsung dari atasan bagi karyawan yang melanggarnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru**“

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru?

- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru?
- c. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penelitian ini.

#### 2. Bagi PT Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga kinerja untuk mempertahankan kinerja karyawan

#### 3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan salah satu rujukan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut pada bidang yang sama yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Budaya Organisasi**

##### **2.1.1 Pengertian Budaya**

Budaya adalah nilai-nilai yang dimiliki masyarakat, berkaitan dengan sikap dan perilaku suatu masyarakat. Budaya merupakan satu unit interpretasi, ingatan serta makna yang berada di dalam manusia dan bukan hanya dalam kata kata. Budaya merupakan satu unit interpretasi, ingatan, dan makna yang ada di dalam manusia dan bukan sekedar dalam kata-kata.

Hofstede (1986) dalam buku Armayanti, Nelly dan Pramana, Dodi (2022 : 111) mengatakan budaya merupakan serangkaian interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi sekompak orang yang berada di lingkungannya.

### **2.1.2 Pengertian Organisasi**

Robbins dan Judge (2013) dalam Armayanti, Nelly dan Pramana, Dodi (2022 : 90) mengemukakan organisasi adalah suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinyu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan.

Weber (2014) dalam buku Armayanti, Nelly dan Pramana, Dodi (2022:91) mengatakan organisasi sebagai suatu sistem kegiatan interpersonal yang memiliki maksud tertentu yang dirancang untuk menyelaraskan tugas-tugas individu. Dari pengertian Weber yang dikemukakan memiliki unsur sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dalam hal ini seseorang melakukan proses interaksi sesama didalam organisasi tersebut.
2. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaris*), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri.
3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan.
4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu.

### **2.1.3 Teori-Teori Umum Organisasi**

Menurut George R. Terry (2014) dalam buku Armayanti, Nelly dan Pramana, Dodi (2022 : 91) mengatakan teori tentang pengorganisasian yang paling penting yaitu :

1. Teori Neo-Classical yakni teori yang menitikberatkan pada penyelesaian pekerjaan.
2. Teori Fungsi yakni teori yang menyatakan bahwa seorang individu menggunakan organisasi untuk mencapai tujuan pribadi dan sebaliknya, orang menggunakan individu tersebut untuk mencapai tujuan melalui proses personalisasi

3. Teori Kuantitatif yaitu faktor yang dapat diukur dan berpengaruh terhadap pengorganisasian dipadukan dan diproses sedemikian rupa guna mendapatkan organisasi yang terbaik yang dapat mengatasi hambatan-hambatan.
4. Teori Sistem, dalam teori ini pengorganisasian dipandang sebagai sistem dari variabel yang saling mengisi dan didalamnya termasuk individu-individu.

#### **2.1.4 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam suatu perusahaan yang mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis dalam jurnal (Hidayat, 2019). Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan sikap, keyakinan, dan tata hubungan serta asumsi yang diterima dan digunakan oleh semua anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi di lingkungan luar.

Dalam jurnal Ainanur & Tirtayasa, (2018) Menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan system nilai nilai yang dipercaya seluruh anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Menurut Robbins (2006) dalam jurnal (Megantara *et al.*, 2019) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan dari organisasi-organisasi lain.

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlak, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya dalam buku (Sutrisno 2018 : 2 ).

Oshborne dan Plastrik (2000 : 77) dalam jurnal (Deikme, 2013) mengemukakan budaya organisasi adalah kerangka perilaku, emosi, dan psikologi yang tertanam dalam dan dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi.



Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007) dalam jurnal (R. Hidayat et al., 2018).

Dalam buku Armayanti, Nelly dan Pramana, Dodi (2022:101) pengertian budaya organisasi menurut para ahli sebagai berikut :

- Menurut Lutans, pengertian budaya organisasi yaitu “persepsi biasa yang dipegang oleh para anggota organisasi dan setiap orang dalam organisasi itu saling berbagi didalam persepsi.
- Sigit mengemukakan budaya organisasi merupakan seperangkat simbol. Upacara, dan mitos yang mengkomunikasikan nilai dan keyakinan dari organisasi kepada karyawannya.
- Fukuyama mengatakan budaya organisasi adalah kebersamaan para anggota organisasi untuk berperilaku sama baik di dalam maupun di luar organisasinya.
- Schein menurutnya mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditentukan oleh sekelompok orang ketika belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan, dan memecahkan masalah.

Menurut Sutrisno (2018 : 2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

### **2.1.5 Terbentuknya Budaya Organisasi**

Dalam buku Sunyoto (2015 : 227) mengemukakan 3 cara proses penciptaan budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki satu pikiran dan satu perasaan dengan mereka.
2. Mereka melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara piker serta berperilaku mereka kepada karyawan.
3. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan menginternalisasi keyakinan, nilai, serta asumsi tersebut.

### **2.1.6 Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi melaksanakan fungsi penting seperti; menunjukkan identitas diri untuk anggota organisasi, menompang komitmen untuk hal yang lebih besar dari pada diri sendiri, meningkatkan stabilitas sosial, dan menyediakan pokok pendapat yang dianut dan diterima untuk mengambil keputusan, dalam jurnal (Darmawan, 2016).

Yukl (2007) dalam buku Sunyoto (2015 : 228) mengatakan fungsi utama dari budaya organisasi yaitu membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan. Budaya organisasi mempunyai 2 fungsi utama sebagai berikut :

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

Dalam buku Armayanti, Nelly dan Pramana, Dodi (2022 : 102) mengatakan budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Terdapat 4 fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda, yang berarti budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.

4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

### **2.1.7 Tipe-Tipe Budaya Organisasi**

Terdapat 3 tipe organisasi yakni budaya konstruktif, budaya pasif-defensif, dan budaya agresif-defensif, serta keyakinan normatif yang menunjukkan pemikiran dan keyakinan individu mengenai anggota dari suatu kelompok atau organisasi diharapkan menjalankan tugas dan berinteraksi dengan orang lain (Kreitner dan Kinicki, 2005) dalam buku (Sunyoto 2015 : 229).

1. Budaya Konstruktif.  
Budaya Konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh berkembang. Tipe ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan akan aktualisasi diri, penghargaan, dan persatuan.
2. Budaya pasif-defensif  
Budaya ini memiliki ciri keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.
3. Budaya Agresif-defensif  
Budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas dengan keras guna melindungi keamanan kerja serta status mereka. Tipe budaya ini dapat bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

Wallach dalam buku Sunyoto (2015 : 230) mengemukakan 3 tipe yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Birokratis  
Ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang tertib, berurutan, teratur serta memiliki regulasi yang jelas.
2. Budaya Inovatif  
Ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang penuh tantangan, memberikan tugas yang beresiko dan membutuhkan kreativitas untuk menyelesaikannya.
3. Budaya Suportif  
Merupakan lingkungan yang penuh dengan kehangatan, saling memberikan kebebasan individual serta ramah tamah yang ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang lebih adil, peduli terhadap sesama dan saling percaya.

### **2.1.8 Menanamkan Budaya Organisasi**

Budaya organisasi ditanamkan melalui berbagai bentuk yaitu dengan penceritaan kisah, ritual, simbol-simbol, material, dan Bahasa.

- Penceritaan kisah atau *stories*. Budaya organisasi dapat ditanamkan melalui penceritaan kisah-kisah tentang pendiri organisasi, kesuksesan organisasi, pengurangan tenaga kerja, reaksi organisasi terhadap kesalahan di masa lalu, serta penanganan organisasi.
- Ritual. Ritual merupakan serangkaian aktivitas yang berulang yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai dasar organisasi, tujuan penting organisasi, orang-orang penting dalam organisasi, orang mana yang dapat dikeluarkan.
- Simbol-simbol material, contohnya penataan ruang kantor, pakaian khusus, bonus, dan sebagainya.
- Bahasa. Sebagian organisasi atau unit-unit dalam organisasi, menggunakan bahasa sebagai sarana untuk mengidentifikasi anggota dari suatu budaya atau sub budaya.

### 2.1.9 Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat 7 karakteristik yang dijadikan sebagai suatu pedoman untuk memahami dan mengukur keberadaan budaya organisasi (Robbins & Judge 2007) dalam buku Suyonto (2015 : 226) :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko  
Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail  
Karakteristik ini berkaitan sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil  
Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi Pada Manusia  
Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen memperhitungkan efek dari orang-orang didalam organisasi tersebut.
5. Berorientasi Pada Tim  
Karakteristik ini berkaitan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan  
Karakteristik ini berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Stabilitas  
Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan daripada pertumbuhan.  
Karakteristik ini berada pada suatu kontinum dari rendah sampai tinggi. Karena hal ini

dapat memberikan gambaran lengkap mengenai kultur budaya organisasi. Gambaran inilah selanjutnya menjadi dasar pemahaman bersama yang harus dimiliki para anggota diharapkan berperilaku.

### **2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi :

1. Inovatif memperhitungkan resiko  
Berkaitan dengan sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan.  
Berkaitan dengan sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil  
Berkaitan dengan sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang  
Berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Keagresifan  
Berkaitan dengan dengan agresivitas karyawan.
6. Kemantapan  
Menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

### **2.1.11 Indikator Budaya Organisasi.**

Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri  
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan  
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengajarkannya dengan antusias.
3. Kepribadian  
Anggota bersikap saling menghormati, terbuka, ramah, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal.
4. Performa  
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi mutu, efisien dan kualitas.
5. Orientasi tim  
Anggota melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang 'bergerak' gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Malayu SP. Hasibuan dalam buku Sunyoto (2015 : 192) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan seseorang untuk bekerja.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi menurut Berelson dan Steiner dalam buku Sunyoto (2015 : 192).

Motivasi merupakan proses yang berperan dalam membantu seseorang mencapai tujuan hidupnya dengan arah serta ketekunan yang terbentuk karenanya (Uno 2007) dalam jurnal (Amirullah & Riati, 2022).

Menurut Stefan Ivanko (2012) dalam buku Hamali (2016 : 131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan atau energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Kondalkar (2007) dalam buku Hamali (2016 : 131) mengatakan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang membuat karyawan untuk mencapai tujuan dengan cara melaksanakan tugas, Motivasi akan menambah dorongan semangat atau energi untuk bekerja serta mengarahkan aktivitas selama bekerja.

### **2.2.2 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan**

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam 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 didalam usaha pencapaian tujuan.

### 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 memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

## 2.2.3 Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 17-18) ada beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas tugas nya

## 2.2.4 Teori-Teori Motivasi

Pada dasarnya teori motivasi dibagi menjadi dua yakni teori motivasi kepuasan dan teori proses (Husein, 1998) dalam buku Sunyoto (2015:193).

#### **2.2.4.1 Teori Kepuasan (*Content Theory*)**

Teori ini mendasar pada faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang.

##### 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow yaitu sebagai berikut :

- Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)  
Kebutuhan ini merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)  
Kebutuhan ini dapat mencakup keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya.
- Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)  
Kebutuhan ini dapat mencakup kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)  
Meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang
- Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)  
Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan paling tinggi dari Maslow yang berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

##### 2. Teori ERG (Existence, Relatedness and Growth)

Teori dari Clayton Alderfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Adapun 3 kelompok utama yaitu :

- Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*)  
Yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan makanan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.
- Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)  
Menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan hubungan masyarakat tempat kerja.
- Kebutuhan akan Pertumbuhan (*Growth Needs*)  
Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

##### 3. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg



Teori ini menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu faktor penyebab ketidakpuasan kerja dan pemuas kerja yang berkaitan dengan suasana kerja. Faktor-faktor pemuas kerja disebut sebagai “*Motivator*” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis.

#### 4. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland.

David Mc. Clelland menyimpulkan terdapat 3 jenis kebutuhan sebagai berikut:

- Kebutuhan akan Prestasi  
Yang memiliki ciri-ciri : orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan.
- Kebutuhan akan Afiliasi  
Yang memiliki ciri-ciri : mempunyai keinginan dan memiliki perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dimana mereka bekerja.
- Kebutuhan akan Kekuasaan  
Yang memiliki ciri-ciri : pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

#### **2.2.4.2 Teori Motivasi Proses Process Theory Of Motivation)**

Terdapat 3 teori motivasi proses yang utama yaitu sebagai berikut :

##### 1. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Terdapat 3 komponen yaitu :

- Harapan, merupakan kesempatan dan akan terjadi karena perilaku.
- Nilai (*value*), adalah nilai yang timbul akibat perilaku tertentu.
- Pertautan, yakni besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah kepada hasil yang menguntungkan.

##### 2. Teori Keadilan

Dalam hal ini, keadilan berfungsi sebagai penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja keras. Dalam teori ini masukan (*inputs*) meliputi faktor-faktor seperti, tingkat pendidikan, upaya, masa kerja, keahlian. Sedangkan hasil (*outcome*) merupakan semua imbalan yang diterima karena pekerjaan mereka meliputi gaji, penghargaan, promosi, prestasi dan status.

##### 3. Teori Penguatan

Terdapat 3 jenis penguatan yang dapat digunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan yaitu sebagai berikut :

- Penguatan positif, dapat berupa penguat primer seperti makanan dan minuman yang memuaskan kebutuhan biologis, maupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi, dan uang.
- Penguatan negatif, dimana seseorang akan belajar mengenai perilaku yang memiliki konsekuensi yang tidak menyenangkan dan kemudian berusaha untuk menghindari perilaku tersebut di masa yang akan datang.
- Hukuman, Penerapan hukum yang dibuat guna mengurangi kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan terjadi lagi.

### **2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Kebutuhan Hidup
2. Kebutuhan Masa Depan
3. Kebutuhan Harga Diri
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi

### **2.2.6 Langkah-Langkah Memotivasi**

Ada beberapa langkah-langkah untuk memotivasi menurut Sunyoto (2015 : 199) yaitu sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tahu apa saja yang harus dilakukan oleh bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan.
3. Tiap orang berbeda dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

### **2.2.7 Indikator Motivasi**

Motivasi mempunyai indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis  
Yang termasuk dalam kelompok ini yaitu kebutuhan dasar, seperti makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan ini mencakup semua terhadap lingkungan yang aman, terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

3. Kebutuhan untuk disukai

Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan maksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil nyata dari bakat atau kemampuan seseorang, atau hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan saat melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Mathis dan Jackson (2012) dalam buku Priansa (2017 : 48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) dalam buku Priansa (2017 : 48) mengatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Bernadin dan Russel, 2011) dalam buku Priansa (2017 : 48). Harsuko (2011) dalam buku Priansa (2017 : 48) mengemukakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai

sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Menurut (Robbins, 2006) dalam buku Priansa (2017 : 48) kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu (Wartono, 2017).

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi  
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab  
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
3. Disiplin  
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif  
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson (2012) dalam Priansa (2017 : 50) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan individual  
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.
2. Usaha yang dicurahkan  
Usaha yang dicurahkan karyawan adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

### **2.3.3 Meningkatkan kinerja**

Tyson dan Jackson (2010) dalam Priansa (2017 : 52) mengatakan meningkatkan kinerja karyawan merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Beberapa tahap dalam rencana kerja guna meningkatkan kinerja sebagai berikut :

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangai keberhasilan.
2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak memiliki nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Wirjana (2010) dalam Priansa (2017 : 53) mengemukakan bahwa meningkatkan kinerja pada umumnya terdiri atas meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi pada tingkat individu.

### **2.3.4 Indikator Kinerja.**

Indikator kinerja menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Priansa (2017 : 55 ) yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)  
Berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)  
Berkaitan dengan pertimbangan, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.
3. Kemandirian (*dependability*)  
Berkaitan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dengan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain.
4. Inisiatif (*initiative*)  
Berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*)  
Berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerja sama (*cooperation*)

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dengan orang lain.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti sebelumnya telah melakukan banyak penelitian tentang budaya organisasi, motivasi, dan kinerja yang telah memberikan referensi dan kontribusi untuk penelitian ini. Tabel berikut menunjukkan temuan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi, dan kinerja.

**Tabel 2.4**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Hendra, 2020	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	(X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) Pelatihan (X <sub>3</sub> ) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil Penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Isnan, 2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya	(X <sub>1</sub> ) Motivasi Kerja	Kesimpulan dari penelitian ini

		Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III MEDAN	(X <sub>2</sub> ) Budaya Organisasi (Y) Kinerja Karyawan	yaitu motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Michael & Roy, 2015	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa	(X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kinerja berhubungan positif, budaya organisasi dan motivasi berhubungan signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
4.	Dedek, 2013	Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan	(X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	Kesimpulannya adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- Persamaan dari penelitian terdahulu Hendra (2013) yaitu memiliki persamaan variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>3</sub>) dan (Y).

Perbedaan penelitian terdahulu Hendra (2013) dengan penelitian ini yaitu variabel (X<sub>2</sub>), tahun penelitian, lokasi penelitian

- Persamaan dari penelitian terdahulu Isnan (2018) dengan penelitian ini adalah variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>), dan (Y)



Perbedaan penelitian terdahulu Isnan (2018) dapat dilihat dari tahun, lokasi penelitian

- Persamaan penelitian terdahulu Michael & Roy (2015) dengan penelitian ini yaitu adalah variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $Y$ )

Perbedaan dari penelitian terdahulu Michael & Roy (2015) dapat dilihat dari tahun, lokasi penelitian

- Persamaan penelitian terdahulu Dedek (2013) dengan penelitian ini yaitu variabel variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $Y$ )

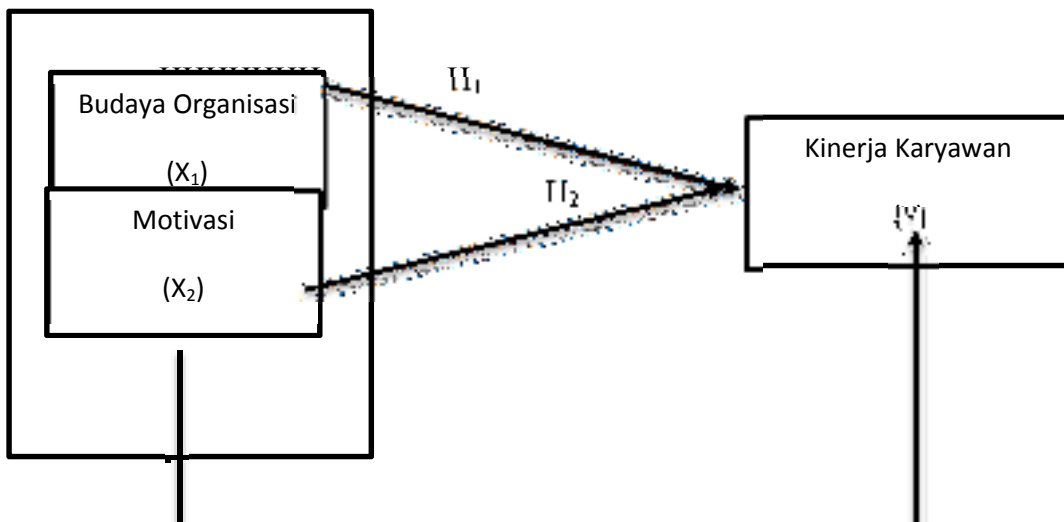
Perbedaan dari penelitian terdahulu Dedek (2013) dapat dilihat dari tahun, lokasi penelitian

## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan didukung dengan beberapa teori diatas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan :

Gambar 2.5

### Kerangka Konseptual Penelitian



---

**Gambar 2.5 Kerangka konseptual Penelitian.****2.6 Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2023:99) yaitu “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

$H_0$  : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

$H_1$  : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

$H_0$  : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

$H_1$  : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru

3. Apakah budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

$H_0$  : Budaya organisasi dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru Perkasa Pekanbaru

$H_1$  : Budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Koebora Bangun Perkasa Pekanbaru

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam Penelitian terdapat 2 jenis metode penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif, dimana keduanya memiliki perbedaan dalam proses penelitian dan karakteristik penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.

Sugiyono (2023 : 16 ) mengatakan metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Koeboraya Bangun Perkasa yang berada di jalan Arifin Ahmad No. 138 A-B, Sidumolyo Timur, Kec. Marpoyan Damai Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Waktu penelitian dilakukan mulai September 2023 s/d April 2024.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2023 : 126) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Koeboraya Bangun Perkasa berjumlah 35 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2023 : 127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Sesuai dengan pendapat ahli tersebut maka karena jumlah populasi di PT. Koeboraya Bangun Perkasa berjumlah 35 orang maka, teknik sampel yang digunakan adalah sampling sensus dengan penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian.

### **3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah data utama atau data pokok yang digunakan dalam penelitian. Menurut Nalom Siagian (2021 : 19) data primer adalah data yang dihimpun dan diolah oleh peneliti/observer secara langsung dari objeknya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2023 : 199).

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data data yang telah disediakan oleh pihak lain sehingga tidak perlu dikumpulkan secara langsung dari sumber yang diteliti.

Nalom Siagian (2021 : 21) mengatakan data sekunder merupakan data penelitian yang dihimpun dari bentuk data-data yang sudah jadi dalam berbagai bentuk karena telah diolah oleh orang lain. Data sekunder biasanya diperoleh dari publikasi ilmiah, buku-buku, maupun jurnal-jurnal yang telah diterbitkan.

Data sekunder menurut (Sugiyono 2023 : 194) yaitu merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

### **3.5 Defenisi Operasional**

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu 2 variabel bebas /variabel independent (X) diantaranya “Budaya Organisasi ( $X_1$ )” dan “Motivasi ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat/dependen yaitu “Kinerja Karyawan (Y)”

**Tabel 3.5**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Budaya Organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam suatu perusahaan yang mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis (Hidayat,2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesadaran Diri</li> <li>2. Keagresifan</li> <li>3. Kepribadian</li> <li>4. Performa</li> <li>5. Orientasi Tim</li> </ol>	Skala Likert
	Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan akan Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan untuk</li> </ol>	Skala Likert

Motivasi	<p>seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi menurut Berelson dan Streiner dalam buku Sunyoto (2015 : 192)</p>	<p>Disukai</p> <p>4. Kebutuhan Harga Diri</p> <p>5. Kebutuhan Pengembangan Diri</p>	
Kinerja Karyawan	<p>Mathis dan Jackson (2012) dalam Priansa (2017 : 48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Kemandirian.</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Adaptabilitas</li> <li>6. Kerja sama</li> </ol>	<p>Skala Likert</p>

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2023 : 146).

Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dalam angka sehingga koefisien dan akurat. Skala likert merupakan skala pengukuran dengan 5 kategori respon yaitu :

**Tabel 3.6**  
**Skor kuesioner**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023 : 206) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 3.7.1 Uji Instrumen

Uji instrumen terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reabilitas, dimana uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kuesioner dapat diandalkan dalam sebuah penelitian.

##### 3.7.1.1 Uji Validitas



Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Uji ini bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuesioner yang dibagi kepada responden dan instrumen penelitian.

Uji validitas berkaitan dengan sejauh mana ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Kriteria penilaian uji validitas :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen atau item pernyataan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen atau item pernyataan tidak valid

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas tidak hanya dilakukan untuk menguji instrumen penelitian, tetapi juga berkaitan dengan sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan data yang dapat dipercaya. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban atas pernyataan tersebut konsisten. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien internal reliabilitasnya dan nilai Cronbach Alpha yang menunjukkan  $\alpha \geq 0,70$  dianggap sudah cukup kuat.

Pernyataan dikatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria :

1. Jika nilai koefisien cronbach's ( $\alpha$ )  $> 0,70$  maka reabilitas mencukupi.
2. Jika nilai cronbach alpha  $< 0,8$  artinya seluruh item adalah reliabilitas dan memiliki reabilitas yang kuat.
3. Jika nilai cronbach alpha  $> 0,9$  atau nilai cronbach alpha = 1 artinya reabilitas sempurna.
4. Jika nilai cronbach alpha antara 0.70 – 0.90 artinya reabilitas tinggi.
5. Jika nilai cronbach alpha  $< 0,50$  artinya reabilitas rendah.

6. Jika alpha rendah, kemungkinan salah satu atau beberapa pernyataan atau item tidak reliable.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Dalam uji asumsi klasik ini berguna untuk menguji serta melihat model yang layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi yang digunakan yaitu :

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran dari data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang valid adalah distribusi data mendekati normal. Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi-asumsi normalitas.
2. Jika data jauh menyebar dari garis diagonal, atau bahkan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.7.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model didalam persamaan regresi terjadi adanya kolerasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel-variabel tersebut tidak original. Variabel original adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antara variabel independen sama dengan nol. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation (VIF).

1.  $VIF \geq 10$  : antara variabel independen terjadi multikolinearitas.
2.  $VIF < 10$  : antara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

#### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menumpuk pada satu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

### **3.8 Analisis Regresi Linear Berganda**

Secara teoritis, analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi linear sederhana (Nalom siagian, 2021). Model regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Kostanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Budaya organisasi

$X_2$  = Motivasi

### **3.9 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan suatu proses melakukan perbandingan antara nilai sampel (berasal dari data penelitian) dengan nilai hipotesis pada data populasi. Hasil pengujian hipotesis hanya ada dua kemungkinan, yaitu menerima atau menolak suatu hipotesis.

#### **3.9.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (Budaya Organisasi dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun kriteria pengujian hipotesis yaitu :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.
  - a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru
  - b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.
  - a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.
  - b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

### **3.9.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh positif atau negatif secara signifikan secara simultan antara variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru.

### **3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien data  $R^2$  pada intinya mengukur kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2$  mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, jika  $R^2$  semakin mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat adalah kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.