

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BRI (Persero) Tbk, KANTOR
CABANG MEDAN THAMRIN**

SKRIPSI

OLEH

LAURA CHRISTIN LINGGA

148320018



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin
Nama : LAURA CHRISTIN LINGGA
NPM : 148320018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing


Drs. Patar Marbun, M.Si
Pembimbing I


Dra. Isnania LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. H. H. Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh positif budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. subyek penelitian adalah karyawan kantor BRI dengan jumlah 53 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan uji statistik dan dengan bantuan SPSS versi 19.00 For Windows.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel budayakerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel budaya kerja diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,582 < 2,007$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dan untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,540 > 2,007$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (budaya kerja dan motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,050 > 3,18$) dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan variabel motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the influence positive of work culture and motivation on employee performance at PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.

This research is an associative is a research is all of PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin. The subjects of the study were employees of BRI office with the number of 53 employees. Data collection using questionnaire / questionnaire. Data analysis technique used is Likert scale and statistically processed by using statistical test and with the help of SPSS version 19.00 For Windows.

Based on the research results can be obtained that the variables of work culture (X1) and Motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin. field office, with the result of t test is obtained result for work culture variables obtained t count $< t$ table (1,582 $< 2,007$) with significant level 0,00 $< 0,05$ and for motivation variable obtained t arithmetic $> t$ table (3,540 $> 2,007$) with significant level 0,00 $< 0,05$ can be concluded that factor (work culture and motivation) partially influence to employee performance at PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin and F test obtained F value $> F$ table (15,050 $> 3,18$), so it can be concluded that work culture variable (X1) and motivation variable (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Culture, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur serta Kemuliaan penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan berkatNya yang memberikan kesehatan dan hikmat kepada penulis sehingga proposal penelitian dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin"** ditulis untuk persiapan penelitian penulis dalam penyelesaian tugas akhir studi untuk gelar Sarjana.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahrial,SE, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 saya yang selalu memberikan saran dan bimbingan dengan penuh kesabaran. Terima kasih, karena telah rela meluangkan waktu untuk membimbingku disaat pagi,siang ataupun menjelang malam.
5. Ibu Isnania Laili, MMA selaku selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 saya yang senantiasa memberikan perhatian dan masukan-masukan guna melengkapi hasil yang saya teliti.
6. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku sekertaris skripsi saya yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan perhatian terhadap saya.
7. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Bank Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.

8. Kedua orang tua saya yang tercinta, saudara dan keluarga penulis yang selalu setia mendukung dalam doa dan dana selama ini.
9. Para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dalam Ilmu dan terus memberikan semangat dan dukungan.
10. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat, terkhusus teman-teman jurusan Ekonomi Manajemen 2014.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati dan membalas kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik dari segi isi maupun tata bahasa karena keterbatasan penulis.

Untuk itu penulis terlebih dahulu meminta maaf yang sebesar-besarnya dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan laporan ini. Semoga laporan ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca, terima kasih.

Medan, April 2018



Laura Christin Lingga

NPM. 148320018

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. Landasan Teoritis	5
A. Budaya Kerja.....	5
1. Pengertian Budaya Kerja.....	5
2. Fungsi dan Tujuan Budaya Kerja.....	6
3. Jenis Budaya Kerja.....	8
4. Indikator Budaya Kerja.....	9
5. Faktor-faktor Budaya.....	10
6. Unsur-unsur Budaya Kerja.....	11
B. Motivasi.....	11
1. Pengertian Motivasi.....	11
2. Faktor-faktor Motivasi.....	13
3. Tujuan Motivasi.....	16
4. Indikator Motivasi.....	18
C. Kinerja.....	18
1. Pengertian Kinerja.....	18
2. Indikator Kinerja.....	19
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	20

4. Tujuan Kinerja.....	22
5. Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	22
D. Penelitian Terdahulu.....	24
E. Kerangka Konseptual.....	25
F. Hipotesis.....	26
BAB III. Metode Penelitian	27
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel.....	28
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Teknik Analisis Data.....	31
1. Uji validitas dan reabilitas	31
2. Uji regresi linear berganda.....	33
3. Uji asumsi klasik	33
i. Uji normalitas.....	33
ii. Uji multikolinieritas.....	34
iii. Uji heterokedasitas.....	34
4. Uji hipotesis.....	35
i. Uji t (uji secara parsial)	35
ii. Uji f (uji secara simultan)	35
iii. Koefisien determinasi	36
BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Bri (Persero) Tbk,	37
2. Visi dan Misi PT. Bri (Persero) Tbk,	38
3. Struktur Organisasi PT. Bri (Persero) Tbk,	38
4. Uraian pekerjaan PT. Bri (Persero) Tbk,	39
5. Deskriptif Responden Penelitian	42
6. Penyajian Data Angket Responden	45
7. Metode Analisis Data	54
a. Uji validitas dan reliabilitas.....	53
b. Hasil uji regresi linear berganda.....	57

c. Uji asumsi klasik.....	58
d. Uji hipotesis.....	62
1. Uji t (uji secara parsial)	63
2. Uji f (uji secara simultan)	63
3. Koefisiensi determinasi (R^2)	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V. Kesimpulan Dan Saran	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
Daftar Pustaka	72



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Bri (Persero) Tbk	39
Gambar 4.2 Histogram	57
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional variabel.....	29
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Lama Bekerja	45
Tabel 4.5 Saya Selalu Menjunjung Tinggi Budaya Kerja Yang Berlaku Di PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.....	45
Tabel 4.6 Dalam Melaksanakan Pekerjaan Saya Melakukan Kerjasama Yang Baik Dengan Karyawan Yang Lain.....	46
Tabel 4.7 Saya Selalu Berusaha Untuk Menghemat Waktu Dalam Melaksanakan Pekerjaan	47
Tabel 4.8 Saya Selalu Berusaha Untuk Bersaing Secara Sehat Dengan Karyawan Lain Untuk Menciptakan Tujuan Organisasi	47
Tabel 4.9 Setiap Hari Pulang Kerja Cepat Pada Waktunya, Tanpa Menyisahkan Pekerjaan Yang Tinggal	48
Tabel 4.10 Gaji Yang Diperoleh Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Saya Kerjakan	48
Tabel 4.11 Ketersediaan Peralatan Kerja Dan Fasilitas Kesehatan Yang Diberikan Kantor Memotivasi Saya Untuk Bekerja Dengan Baik.....	48
Tabel 4.12 Saya Merasakan Kenyamanan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	50
Tabel 4.13 Tugas Yang Diberikan Kepada Karyawan Sesuai Dengan Pendidikan Dan kemampuan	50
Tabel 4.14 Saya Selalu Berusaha Bekerja Keras Untuk Meningkatkan Hasil Kerja Yang Baik	51

Tabel 4.15 Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Banyak Dari Standart Yang Telah Ditetapkan	51
Tabel 4.16 Saya Menjalankan Pekerjaan Sesuai Dengan Kapasitas Yang Telah Diberikan Oleh Perusahaan	52
Tabel 4.17 Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Lebih Dari Yang Ditargetkan Perusahaan.....	53
Tabel 4.18 Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti.....	53
Tabel 4.19 Saya Memiliki Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dilakukan	54
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X1)	55
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	55
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.23 Hasil Uji Variabel X1, X2 Dan Y	56
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.26 Hasil Uji t	63
Tabel 4.27 Hasil Uji F	64
Tabel 4.28 Hasil Uji Determinasi (R^2)	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	74
Lampiran 2 Tabulasi Angket 53 Responden Variabel X1	77
Lampiran 3 Tabulasi Angket 53 Responden Variabel X2	79
Lampiran 4 Tabulasi Angket 53 Responden Variabel Y	81
Lampiran 5 Data SPSS	83



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melakukan kegiatan perusahaan atau organisasi peranan karyawan sangatlah penting. hal ini disebabkan karena karyawan merupakan unsur terpenting dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. karyawan haruslah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, serta berpartisipasi dalam setiap kegiatan dalam organisasi secara efektif dan efisien.

Menyadari pentingnya peranan karyawan tersebut, organisasi telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan karyawannya sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi seperti menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan dengan harapan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, keluar saat jam kerja serta banyaknya keluhan dari masyarakat karena kurangnya pelayanan. oleh sebab itu, perlu ditanamkan budaya kerja yang baik serta adanya motivasi dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan.

Budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan normayang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. motivasi merupakan hal penting, karena adanya motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih semangat yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan. seperti perusahaan memberikan tunjangan ataupun insentif kepada karyawan sehingga para karyawan lebih giat dan termotivasi untuk mendapatkannya. perlu adanya motivasi yang melatarbelakangi karyawan sebagai individu untuk tetap bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari persepsi tentang pekerjaan mereka. berdasarkan beberapa faktor karyawan sebagai individu di lingkungan seperti, kondisi kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kerja kelompok dan tunjangan tambahan. di sisi lain tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kecocokan karyawan dengan kepribadian seseorang. seperti untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling penting atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri jika karyawan mempunyai semangat tinggi akan mendapatkan hasil yang baik. Jika karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi hasil yang akan dicapai tidak akan memuaskan..

PT.Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang tugasnya melayani masyarakat dengan setulus hati. berkali-kali terjadinya perubahan sistem yang menyebabkan terjadinya perubahan struktur perusahaan baik di pusat maupun di

daerah, untuk menghadapi perubahan tersebut perusahaan berkewajiban meningkatkan kemampuan kinerja para karyawan dan meningkatkan pelayanan yang lebih ramah tamah terhadap semua masyarakat pada saat jam bekerja, dan lebih mendengarkan keluhan-keluhan yang sedang dihadapi oleh masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memilih untuk menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan penelitian pendahuluan maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin?
3. Apakah Budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Peneliti ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil peneliti ini memberikan masukan yang bermanfaat sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercipta budaya kerja dan motivasi.

3. Bagi Lembaga Kampus UMA

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai budaya kerja dan motivasi beserta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Peneliti ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang maupun untuk penelitian lanjutan

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Robbins (2007:14) mengatakan budaya kerja merupakan suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi. Selain dipahami seluruh jajaran menyakini sistem-sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya.

Triguno (2004:1) menjelaskan bahwa sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. nilai - nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Budaya kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara tegas yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan pada anggota suatu organisasi (Sutrisno, 2009:105)

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2005:2008).

2. Fungsi dan Tujuan Budaya Kerja

a. Fungsi Budaya Kerja

Menurut Tika (2008:13) fungsi budaya kerja adalah :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan, mereka bangga sebagai seorang karyawan suatu perusahaan.

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan yang diatur secara efektif.

4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatrakannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasa karyawan oleh perusahaan.

5. Sebagai integrator.

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya budaya baru kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan. dimana terdapat

para anggota perusahaan terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

6. Membentuk perilaku karyawan.

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan sebuah perusahaan.

7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan.

Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

9. Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya antara anggota organisasi.

Menurut Robins (2007:14), fungsi didalam suatu budaya kerja adalah :

- a. Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi lain.
- b. Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Mendorong stabilitas sistem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

- e. Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

3. Jenis Budaya Kerja

Menurut Tika (2006:7) jenis budaya kerja terdiri dari :

- a. Budaya Rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan).

- b. Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan.

- c. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerjasamakelompok).

- d. Budaya Hirarkis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi formal (dokumentasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

4. Faktor-faktor Budaya Kerja

Ada 7 faktor yang mempengaruhi budaya kerja (Londong, 2011) yaitu :

1. Seleksi Pekerja.

Yaitu, untuk memperoleh karyawan yang kompeten untuk menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan yang ada di perusahaan.

2. Budaya organisasi.

Merupakan suatu organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

3. Budaya luar.

Kebudayaan yang datang dari luar daerah yang dapat ditiru oleh kebudayaan lokal.

4. Misi perusahaan.

Merupakan suatu pandangan jauh kedepan kemana sebuah perusahaan akan dibawa.

5. Keinginan untuk berprestasi.

Yaitu, suatu keinginan atau memiliki sebuah tujuan yang dapat meningkatkan kedudukan yang layak dalam perusahaan melalui peningkatan kinerjanya.

6. Keinginan untuk diakui.

Merupakan suatu keinginan karyawan untuk menampakkan dirinya atau lebih dianggap dan dihargai di sebuah perusahaan.

7. Keinginan untuk terpenuhinya rasa aman.

Adanya keinginan untuk rasa aman, baik dalam kesehatan maupun ketenagakerjaan.

5. Unsur-unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh masyarakat yang diolah menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru.

Menurut Ndraha (2005:2008), budaya kerja dapat dibagi menjadi 2 unsur yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan.

Yakni kesukaan akan bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti, bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya.

2. Perilaku pada waktu bekerja.

Seperti rajin, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti dan cermat serta ada kemampuan untuk mempelajari tugas dan kewajibannya dan suka membantu sesama karyawan.

6. Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi :

a. Sikap terhadap pekerjaan.

yaitu, kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

b. Perilaku pada waktu bekerja.

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

c. Disiplin kerja.

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Kerjasama.

Yaitu, kesediaan untuk memberi bantuan dalam mencapai target perusahaan.

e. Keteladanan pemimpin.

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya dan semangat kerja kepada para bawahannya.

B.Motivasi

1.Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak secara langsung melalui perilaku mengarah pada tujuan. menurut Sofyandi, dkk (2007:99) motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Menurut Veitzal (2009:837) motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan. tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. rangsangan

tersebut dapat berupa materil dan nonmateril yang akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil kerja. dengan demikian ada faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berbuat atau bertindak.

Menurut Sutrisno (2009:111) motivasi untuk bekerja sangat penting tinggi rendahnya produktivitas perusahaan tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. ada faktor lain yang ikut mempengaruhi seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan.

Menurut Hasibuan (2007:92) motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. motivasi diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang-orang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu di motivasi.

Menurut Hartatik (2014:160) motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. untuk itu diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi

atau dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu. seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang sangat menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. disinilah pentingnya motivasi kerja, terlebih bagi organisasi yang tergantung dari sdm dalam hal ini, para manajer memiliki peranan besar dalam melakukan motivasi kerja kepada para bawahannya

Dari menurut pendapat beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. karena motivasi dapat menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu keinginan guna mendapatkan hasil terbaik.

2. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan yaitu :

1. Faktor Internal.

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup.

keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya. contohnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan harus mampu

mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan dan bertahan hidup.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. hal ini banyak dialami dalam kehidupan kita sehari-hari. bahwa bekerja keras untuk apa memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melaksanakan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dapat dihargai.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, untuk berkuasa menjai pimpinan ia harus berusaha benar- benar bekerja keras sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi.

2. Faktor Eksternal.

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. faktor-faktor eksternal itu antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupin diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan. Jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan mereka akan tetap bekerja sampai tua..

e. Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satau masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi biasanya akan mempengaruhi moral karyawan dalam bentuk perilaku atau sikap positif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya tujuan utama motivasi kerja karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan.

Stabilitas karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu badan usaha dan motivasi kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi stabilitas karyawan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Secara jelas dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya, akan cenderung mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi di tempat bekerja.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Pengadaan karyawan dikatakan efektif apabila disuatu karyawan yang dimiliki dapat memberikan manfaat yang nyata dan maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Suasana dan hubungan kerja yang baik merupakan hal yang sangat diperlukan oleh karyawan. karena tanpa adanya suasana dan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maka seorang karyawan tidak akan dapat bekerja secara optimal.

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.

Dipastikan bahwa apabila suatu organisasi memiliki karyawan dengan motivasi kerja yang baik maka akan memacu loyalitas dalam bekerja untuk dapat berpikir dan berpartisipasi dalam rangka memerikan kemajuan pencapaian tujuan organisasi.

8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan karyawan akan dapat meningkatkan dengan adanya motivasi yang baik dari karyawan dalam bekerja. karena motivasi akan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Wujud paling nyata seorang karyawan terhadap tugas-tugas keranya yang diberikan kepadanya. untuk itu motivasi kerja karyawan perlu mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi juga akan mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan cepat. melalui hal ini efisiensi dan efektivitas organisasi dapat ditingkatkan

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Sunyoto (2013:7) antara lain sebagai berikut :

1. Karyawan merasa diikutsertakan, dalam proses pengambilan sebuah keputusan terutama menyangkut tentang nasibnya.
2. Adanya pengertian pemimpin apabila, karyawan menghadapi suatu masalah pribadi.
3. Penghargaan yang wajar, atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
4. Adanya jaminan hari tua seperti jaminan kesehatan atau kartu sehat.
5. Jaminan perilaku yang objektif misalnya, mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

C.Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). menurut Mangkunegara (2007:67) dia mengemukakan pengertian kinerja, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut Hariandja (2005:195) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Mondy (2008:286) menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

misalnya standart target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dahulu dan telah disepakati secara bersama-sama. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2011:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. sedangkan Kaswan (2012:187) kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Memperhatikan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik dari karyawan.

2. Tujuan Kinerja

Menurut Achmad S. Ruky (2007:23) tujuan kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja baik secara individual maupun dalam kelompok setinggi tingginya. Peningkatan prestasi kerja perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja staf.
2. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi.

3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan perasaannya tentang pekerjaan sehingga terbuka jalur komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.

3. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat di nilai dari beberapa unsur yaitu :

- a. Kesetiaan.

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi.

- b. Prestasi kerja.

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dalam menjadi sebuah tolak ukur kinerja.

- c. Kedisiplinan.

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya dalam mencari tolak ukur kinerjanya.

- d. Kreativitas.

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama.

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Tanggungjawab.

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Soeprihanto (2005:59) ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan.

yang meliputi pengetahuan (pendidikan, pengalaman, latihan, minat) kondisi sosial (organisasi formal dan informal, kepemimpinan), kondisi fisik.

2. Faktor Lingkungan Kerja.

Yang meliputi (lingkungan yang sehat sangat mempengaruhi kinerja karyawan).

Menurut Rivai (2005:68) secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh 3 faktor yaitu :

a. Variabel Individu.

terdiri dari kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.

b. Variabel Organisasional.

terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, desain pekerjaan.

c. Variabel Psikologis.

terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Mangkunegara, (2011:67) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi penggerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Achmad S. Ruky (2007:23) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a. Faktor Individu.

Yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis.

Meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi.

Yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

5. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugasnya terhadap keterampilan dan kemampuan setiap karyawannya.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output.

4. Efektifitas.

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

5. Kemandirian.

Merupakan tingkatan seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

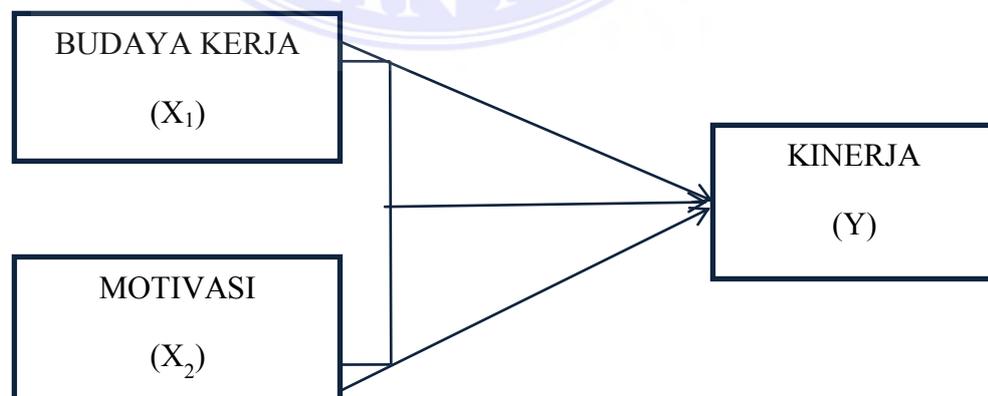
No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	Dewi (2016)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya.	Pengaruh budaya organisasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).	Hasil hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya Surabaya.
2	Kiki (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.	Pengaruh motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)	Hasil hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.

Kedua penelitian diatas merupakan referensi atau rujukan bagi peneliti karena kedua penelitian diatas memiliki korelasi dengan penelitian ini yakni berhubungan dengan budaya kerja, motivasi dan kinerja karyawan. kedua hasil penelitian diatas juga dijadikan sebagai bahan pembandingan dengan hasil penelitian di dalam skripsi ini.

E. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, dengan kinerja diharapkan agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. budaya kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya kerja merupakan suatu pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sifat yang dibudayakan dalam suatu kelompok dalam sikap yang menjadi perilaku serta tindakan terwujud dalam bekerja. sedangkan motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat untuk meningkatkan serangkaian proses perilaku karyawan pada pencapaian suatu tujuan di dalam perusahaan.

Mengenai budaya kerja dan motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dinyatakan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:51) Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mencoba merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

- a. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.
- c. Budaya kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2009:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin yang terletak di Jalan Sutomo Ujung No. 126 Medan.

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan Mei 2017 dan berakhir pada bulan Juli 2017.

**Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		Mei 2017				Juni 2017				Juli 2017				Mei 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyelesaian Proposal	■	■	■	■												
2	Bimbingan Proposal					■	■	■	■								
3	Seminar Proposal										■	■	■				
4	Pengumpulan Data									■	■	■	■				
5	Penyelesaian Skripsi													■	■	■	■
6	Bimbingan Skripsi														■	■	■
7	Meja Hijau																■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor yang bekerja di PT. Bank Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin yang berjumlah sebanyak 115 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:73) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini mengacu pada rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

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

$$n = \frac{115}{1 + (115)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + (115)(0,01)}$$

$$n = \frac{115}{1 + (1,15)}$$

$$n = \frac{115}{1 + (1,15)}$$

$$n = 53,4 \text{ Orang} = 53 \text{ Orang}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e: Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance) yaitu 10 %.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel yang sangat membantu peneliti yang akan menggunakan variabel yang sama. dibawah ini definisi operasional dari peneliti yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Budaya Kerja sebagai Variabel Bebas X_1 (Independent)

Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi (Triguna, 2004:1).

2. Motivasi sebagai Variabel Bebas X_2 (Independent)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara 2009:61).

3. Kinerja sebagai Variabel Terikat Y (Dependent)

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, (Mondy, 2008:256).

Tabel III.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Budaya Kerja (X_1)	Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.	1. Sikap Bekerja. 2. Perilaku Bekerja. 3. Disiplin Kerja. 4. Kerjasama. 5. Keteladanan Kepemimpinan.	<i>Skala</i> <i>Likert</i>

Motivasi (X ₂)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Pengambilan Keputusan. 2. Pengertian Pimpinan. 3. Penghargaan. 4. Adanya Jaminan Hari Tua. 5. Jaminan Prilaku Objektif.	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu.	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.	<i>Skala Likert</i>

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*) yaitu, teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara yaitu, pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan para karyawan.
3. Daftar Pernyataan (*Quisitionnaire*) yaitu, pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. pengukuran data dalam

penelitian ini adalah Skala Likert menurut Sugiyono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. 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, yang terdapat pada tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
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 (2009:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kusioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya di ukur, pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. reabilitas dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 21.00 for windows.

a. Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan sesungguhnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian disini menggunakan rumus korelasi produk moment (Santoso, 2005).

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Penelitian reliabel bila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Test retest adalah instrumen beberapa kali penelitian yang reliabilitasnya di uji dengan mencobakan instrumen yang sama, respondennya sama tetapi waktunya yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antar percobaan pertama dan kedua bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. Hasil penelitian reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,5$ (Azwar, 2001:232).

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 0,41 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. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen adalah budaya kerja dan motivasi. Model persamannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi X_1, X_2

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Motivasi

e = Error

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 5\%$ (0,05).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada normal *P-Plot Of Regression Standarized Residual* variabel penelitian. dasar dalam pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi hubungan antara variabel bebas dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah kolineritas. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standar eror setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas antara lain :

1. Dapat melihat toleransi variabel dan *variance inplanation factor* (VIF) hitungnya. model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika nilai Vif nya tidak lebih dari 10 dan toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.
2. Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (r).

c. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokeasitas antara lain

dengan melihat grafik *Scatterplot* antara prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tersebut (bergelombang, melebar kemudian dan menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji secara Parsial)

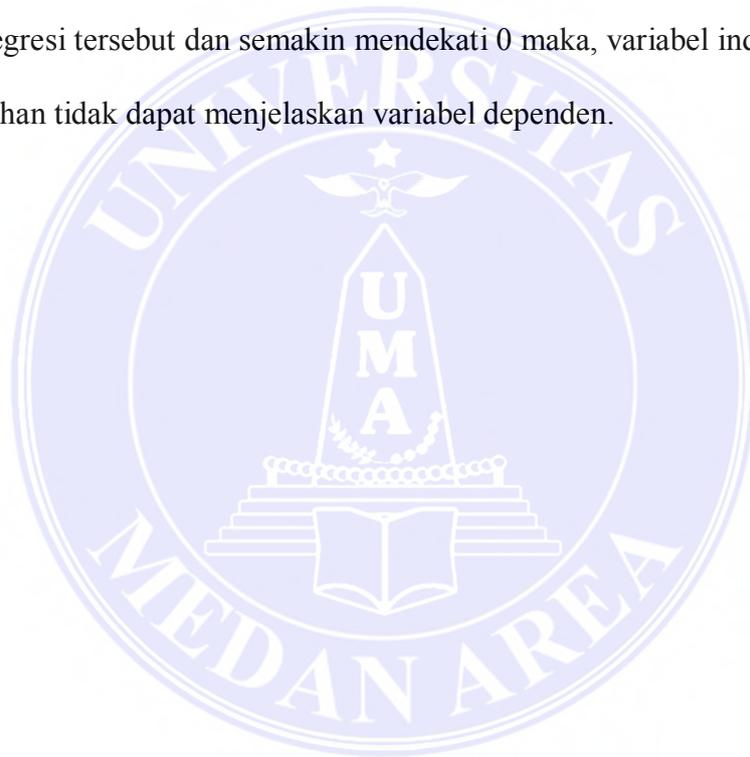
Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) pada tabel coefficient.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji secara simultan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%, dan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas X_1 , X_2 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel dependen. nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil model regresi tersebut dan semakin mendekati 0 maka, variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002 *Prosedur Penelitian*. edisi revisi Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Dewi Suryani 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KERTA RAJASA RAYA*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Universitas Negri Surabaya,
- Hartatik, dkk. *Mengembangkan SDM*. Cetakan pertama. Jogyakarta: penerbit Laksana, 2014.
- Hariandja, Marihot T,E, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing Organisasi*. edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Kiki Cahaya Setiawan, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG*, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Begri Raden Fatah, Jurnal Psikologi islam Vol. 1 Palembang.
- Londong, 2011 *Teori Budaya Organisasi*, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Mondy, R, Wayne 2008, *Manajemen Sumber Daya*, edisi kesepuluh, jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ndaraha, Taliziduhu. *Teori Budaya Organisasi*. cetakan pertama, Jakarta : Rineka Cipta, 2005
- Rivai, dkk, 2005 *Kinerja Karyawan*, cetakan pertama, Yogyakarta : penerbit Grasindo.

- Robins, Stephen P, 2006, *Kinerja Karyawan*, Edisi Revisi, cetakan pertama, penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- Robins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, cetakan kedua, penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- Santoso, 2005, *Teknik Analisis Data*, Prenada Media Group, Yogyakarta.
- Sinambela, dkk, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Soeprihanto, Jhon, 2005, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, edisi ketiga, cetakan kedelapan, penerbit PT. BPFEE, Yogyakarta.
- Sofyandi. *Prilaku Organisasional*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu 2007.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, edisi revisi, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Drs, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kedua. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Triguno, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, Jilid 1, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Tika, Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Tika, Pabundu, 2008. *Budaya Organisasi dan Fungsinya*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Veitzal, 2009. *Pengertian Motivasi Kerja dan Fungsinya*, edisi keenam, penerbit alfabeta, Bandung.

KUESIONER

Yth. Saudara Responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yang berupa penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin”** maka saya memohon kesediaan Saudara untuk mengisi angket berikut ini guna memperoleh data tentang judul tersebut

Cara Pengisian Angket

Saudara cukup memberikan tanda silang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia yang sesuai dengan pendapat Saudara. Jawaban yang Saudara berikan tidak akan mempengaruhi hal apapun yang berhubungan Saudara. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

- SS = Sangat Setuju (5)
- S = Setuju (4)
- RR = Ragu-Ragu (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Saudara diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini.

Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Peneliti

Laura Christin Lingga

NPM. 148320018

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : L/P

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Lama Bekerja :

Budaya Kerja (X¹)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu menjunjung tinggi budaya yang berlaku di PT. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan Thamrin tempat saya bekerja.					
2	Dalam melaksanakan pekerjaan saya melakukan kerjasama yang baik dengan rekan satu tim dan karyawan lain.					
3	Saya selalu berusaha untuk menghemat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya selalu berusaha untuk bersaing secara sehat dengan karyawan lain untuk menciptakan tujuan organisasi.					
5	Setiap hari pulang kerja tepat pada waktunya tanpa menyisakan pekerjaan yang tertinggal.					

Motivasi (X²)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					

2	Karyawan berpartisipasi dalam mengumpulkan informasi, pengetahuan dan kreatifitas untuk memecahkan persoalan perusahaan.					
3	Saya merasakan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya.					
5	Saya selalu berusaha dengan keras untuk meningkatkan hasil kerja saya demi kemajuan perusahaan.					

Kinerja (Y)

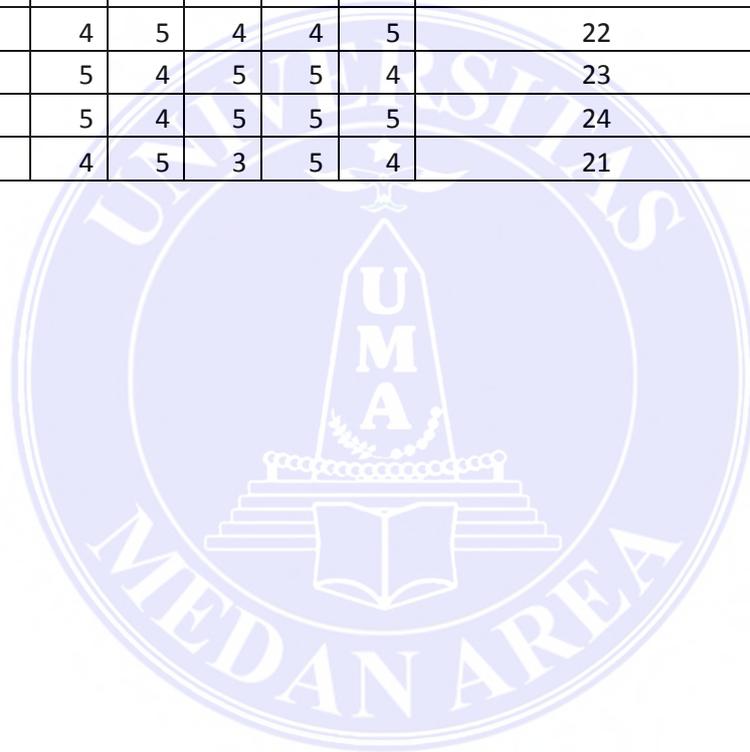
No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standart yang telah ditetapkan.					
2	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kapasitas yang telah diberikan oleh perusahaan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
5	Saya memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.					

“Jawaban Anda akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas perhatian dan dukungan serta partisipasinya saya ucapkan terimakasih”.

Tabulasi Angket 53 Responden Variabel X1

BUDAYA KERJA (X1)						
NO	1	2	3	4	5	total_skor
1	4	4	4	3	4	19
2	5	4	4	5	5	23
3	4	4	5	4	5	22
4	4	5	4	4	4	21
5	4	4	5	4	4	21
6	4	5	4	3	4	20
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	5	4	5	22
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	3	3	3	17
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	3	3	3	17
13	4	4	3	3	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	5	22
16	5	4	5	5	4	23
17	4	4	4	5	4	21
18	4	3	4	3	4	18
19	4	5	4	4	4	21
20	5	5	5	5	4	24
21	4	4	5	4	4	21
22	4	4	3	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	3	18
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	5	4	5	4	22
28	4	5	5	5	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	4	5	23
31	5	5	5	4	3	22
32	4	5	5	5	4	23
33	4	4	4	5	5	22
34	4	4	4	4	5	21
35	3	4	3	3	5	18
36	4	5	4	4	3	20
37	5	5	5	5	5	25

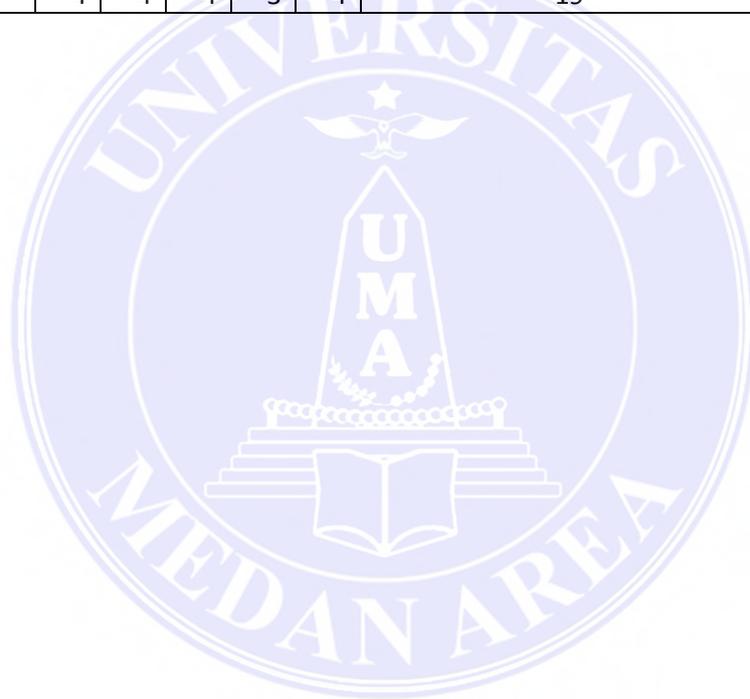
38	5	4	5	5	5	24
39	4	5	3	5	4	21
40	5	5	5	4	5	24
41	4	5	4	4	5	22
42	4	4	5	4	4	21
43	5	5	3	4	5	22
44	4	5	5	4	4	22
45	4	4	5	4	5	22
46	5	5	5	5	5	25
47	4	5	5	5	5	24
48	5	5	5	5	4	24
49	5	4	4	4	4	21
50	4	5	4	4	5	22
51	5	4	5	5	4	23
52	5	4	5	5	5	24
53	4	5	3	5	4	21



Tabulasi Angket 53 Responden Variabel X2

MOTIVASI (X2)						
NO	1	2	3	4	5	total_skor
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	5	5	24
3	3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	3	4	4	19
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	3	5	20
12	4	3	4	3	4	18
13	4	4	4	3	3	18
14	4	4	4	3	4	19
15	3	4	4	4	5	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	5	5	5	23
18	3	4	4	3	4	18
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	4	5	24
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	3	4	19
23	4	3	3	3	3	16
24	4	4	4	4	4	20
25	4	3	3	4	4	18
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	4	5	22
28	4	4	5	5	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	5	21
31	5	4	5	4	5	23
32	4	4	4	5	5	22
33	4	4	4	4	5	21
34	3	4	3	3	5	18
35	4	5	4	4	3	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	4	5	5	5	24
38	4	4	4	3	3	18
39	5	4	4	5	4	22

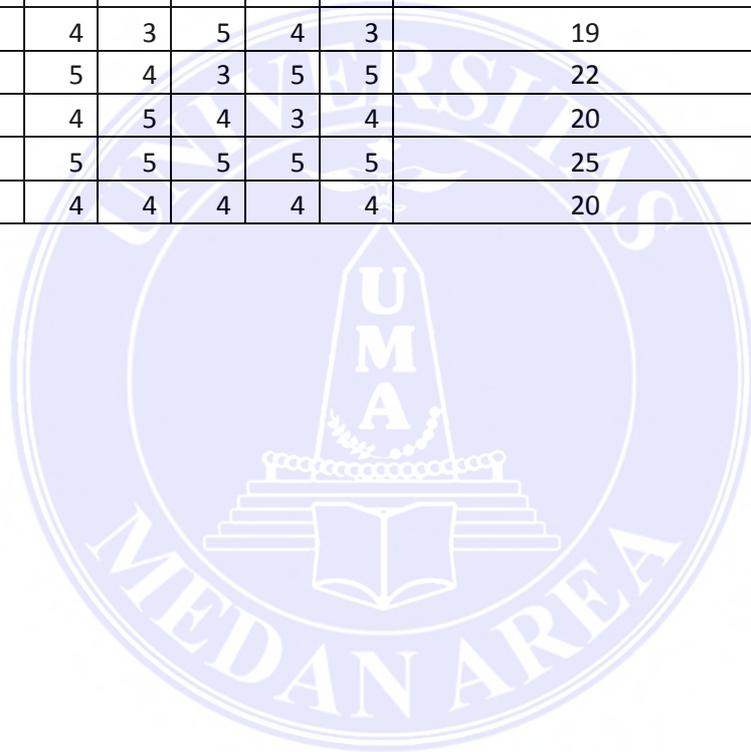
40	5	5	4	4	5	23
41	5	4	5	4	5	23
42	4	4	4	4	5	21
43	5	5	5	4	5	24
44	5	5	3	4	5	22
45	3	4	4	3	4	18
46	4	4	4	5	4	21
47	5	4	5	4	5	23
48	4	4	4	5	5	22
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	4	5	24
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	5	4	4	21
53	4	4	4	3	4	19



Tabulasi Angket 53 Responden Variabel Y

KINERJA KARYAWAN (Y)						
NO	1	2	3	4	5	total_sekor
1	3	4	4	4	4	19
2	5	5	4	4	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	5	5	22
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	3	3	4	4	4	18
11	3	4	3	4	4	18
12	4	3	4	3	4	18
13	4	4	4	3	4	19
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	4	4	5	22
18	4	4	3	4	4	19
19	4	4	3	4	4	19
20	4	5	4	5	5	23
21	4	4	4	4	4	20
22	4	3	4	4	4	19
23	3	4	3	4	4	18
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	4	19
26	3	4	3	4	4	18
27	4	5	4	4	4	21
28	5	4	4	5	5	23
29	4	5	5	5	5	24
30	5	5	5	4	5	24
31	4	4	5	4	4	21
32	4	3	5	4	3	19
33	5	4	3	5	5	22
34	4	5	5	5	5	24
35	5	4	5	5	5	24
36	5	5	3	5	4	22

37	4	4	5	4	4	21
38	4	5	4	3	4	20
39	5	5	5	5	5	25
40	4	5	5	5	5	24
41	5	5	5	5	4	24
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	4	5	24
44	4	5	5	5	5	24
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	4	4	4	18
47	5	4	4	5	5	23
48	4	5	5	5	5	24
49	4	3	5	4	3	19
50	5	4	3	5	5	22
51	4	5	4	3	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20



Validitas dan Reabilitas

BUDAYA KERJA X1

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] E:\LAURA\REVISI\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	17,13	3,155	,493	,619
X1_2	17,00	3,423	,274	,693
X1_3	17,13	2,617	,487	,610
X1_4	17,21	2,437	,632	,533
X1_5	17,11	3,025	,339	,677

MOTIVASI X2

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] E:\LAURA\REVISI\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	16,58	3,017	,610	,707
X2_2	16,64	3,542	,472	,755
X2_3	16,55	3,022	,572	,720
X2_4	16,79	2,821	,536	,737
X2_5	16,38	2,970	,552	,727

KINERJA KARYAWAN (Y)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] E:\LAURA\REVISI\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

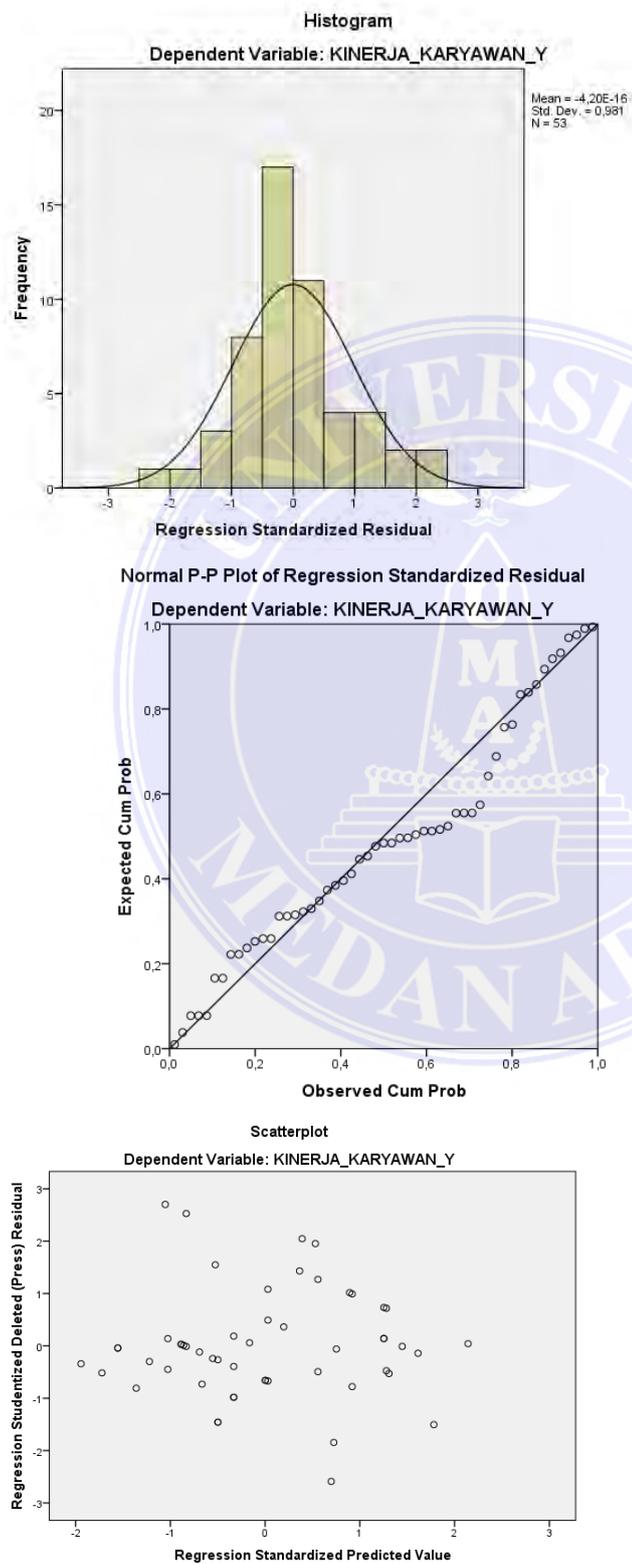
Cronbach's Alpha	N of Items
,735	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	16,98	3,173	,515	,683
Y_2	16,89	3,064	,504	,687
Y_3	16,94	3,324	,309	,770
Y_4	16,87	3,155	,531	,677
Y_5	16,77	2,986	,686	,624

UJI ASUMSI KLASIK

a. normalitas



```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KINERJA_KARYAWAN_Y
  /METHOD=ENTER BUDAYA_KERJA_X1 MOTIVASI_X2
  /PARTIALPLOT ALL
  /SCATTERPLOT=( *SDRESID , *ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE ZRESID.

```

Regression

[DataSet1] E:\LAURA\REVISI\Untitled1.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA_KARYAWAN_Y	21,11	2,145	53
BUDAYA_KERJA_X1	21,40	2,060	53
MOTIVASI_X2	20,74	2,132	53

Correlations

		KINERJA_KA RYAWAN_Y	BUDAYA_KE RJA_X1	MOTIVASI_X2
Pearson Correlation	KINERJA_KARYAWAN_Y	1,000	,468	,587
	BUDAYA_KERJA_X1	,468	1,000	,545
	MOTIVASI_X2	,587	,545	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA_KARYAWAN_Y	.	,000	,000
	BUDAYA_KERJA_X1	,000	.	,000
	MOTIVASI_X2	,000	,000	.
N	KINERJA_KARYAWAN_Y	53	53	53
	BUDAYA_KERJA_X1	53	53	53
	MOTIVASI_X2	53	53	53

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI_X2, BUDAYA_KE RJA_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable:
KINERJA_KARYAWAN_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,613 ^a	,376	,351	1,729	,376	15,050	2	50	,000	1,487

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, BUDAYA_KERJA_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,933	2	44,966	15,050	,000 ^b
	Residual	149,388	50	2,988		
	Total	239,321	52			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, BUDAYA_KERJA_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,565	2,758		2,381	,021						
	BUDAYA_KERJA_X1	,220	,139	,211	1,582	,120	,468	,218	,177	,703	1,423	
	MOTIVASI_X2	,475	,134	,472	3,540	,001	,587	,448	,396	,703	1,423	

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BUDAYA_KE RJA_X1	MOTIVASI_X2
1	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	24,097	,78	,00	,63
	3	,004	26,624	,22	,99	,36

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y