

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. SUMBER KARINDO SAKTI**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024



ABSTRAK

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SUMBER KARINDO SAKTI”.

Pratiwi

Khasanah

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Pratiwi0004@gmail.com

Khasanahassa@gmail.com

Dosen Pembimbing I :

Dr. Rumiris Siahaan, SE., M.Si

Dosen Pembimbing II:

Dr. Drs. Lukieto Cahyadi, M.M., CMA., CERA., CIBA., CBV

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sumber Karindo Sakti”. Teknik analisis data menggunakan SPSS dan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin sebanyak 61 sampel yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Karindo Sakti. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi (Z). Berdasarkan analisis terhadap hipotesis 2 dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya variabel Motivasi (Z) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 menunjukkan pengaruh tidak langsung antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) ditolak dari pada pengaruh langsung antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Motivasi

ABSTRACT

“The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At PT. Sumber Karindo Sakti”.

Pratiwi

Khasanah

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Pratiwi0004@gmail.com

Khasanahassa@gmail.com

Supervisor I :

Dr. Rumiris Siahaan, SE., M.Si

Supervisor II:

Dr. Drs. Lukieto Cahyadi, M.M., CMA., CERA., CIBA., CBV

This study aims to determine "The Effect of Organisational Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT Sumber Karindo Sakti". The data analysis technique uses SPSS and the sampling method used in this study is the Slovin formula of 61 samples which are employees of the production department at PT Sumber Karindo Sakti. Based on the results of the analysis of hypothesis 1, it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the Organisational Culture variable (X) has an effect on the Motivation variable (Z). Based on the analysis of hypothesis 2, it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Organisational Culture variable (X) affects the Employee Performance variable (Y). Based on the analysis of hypothesis 3, it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that the Motivation variable (Z) has an effect on the Employee Performance variable (Y). Based on the results of the analysis of hypothesis 4, it shows that the indirect effect between the Organisational Culture variable (X) on Employee Performance (Y) through Motivation (Z) is rejected rather than the direct effect between the Organisational Culture variable (X) on Employee Performance (Y).

Keywords : Organizational Culture, Employee Performance, Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas organisasi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Dengan teknologi yang berkembang pesat dan sistem informasi yang terus berkembang, lembaga-lembaga pemerintah akan kesulitan mencapai tujuan mereka tanpa dukungan orang-orang yang terlibat. Setiap orang harus memperoleh keterampilan untuk bekerja sesuai standart yang ditetapkan organisasi agar pekerjaannya selaras dengan tujuan organisasi.

Menurut (Prastyo Rinie Budi Utami, 2022) Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.

PT. Sumber Karindo Sakti yang berada di jalan Pagurawan KM 11, kecamatan Tebing Syahbandar kabupaten Serdang Bedagai merupakan Industri pengolahan kayu yang berdiri sejak tahun 1997 dengan jenis badan usaha penggergajian dan pengolahan kayu.

Menurut (Hasibuan, 2017) karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan karena mempunyai pikiran serta tenaga dan kemampuan kreatif untuk melakukan segala pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terhadap karyawan

mempunyai pertanyaan yang memerlukan pertimbangan penting, karena kinerja seorang individu dalam suatu perusahaan merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan efektivitas perusahaan. Tingkat kinerja secara individu dan kelompok mempengaruhi tercapainya efektivitas dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan maka mobilitas perusahaan akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka mobilitas perusahaan akan semakin rendah. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak langsung terhadap organisasi. Oleh karena itu, setiap karyawan harus meningkatkan kinerjanya. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu permasalahan dasar yang dimiliki perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standar organisasi atau mendukung terciptanya tujuan organisasi (Mutiaro et al., 2022).

PT. Sumber Karindo Sakti merupakan salah satu perusahaan yang berbahan dasar kayu dengan produk unggulan Finger joint yang berbahan dasar kayu pinus dan kayu karet. Didalam pelaksanaan produksinya terdapat delapan bagian yaitu *Planner* (perencanaan), *Grade* (menilai), *Fingger joint* (menyambung), *Moulding* (pencetakan), *Press Laminating* (pres laminasi), *Table Saw* (meja pemotongan), *Sanding* (pengamplasan), *Packing* (mengemas), dan dimana setiap bagian masing-masing tugas berbeda sehingga setiap bagian memiliki peran yang penting bagi perusahaan.

Didalam menilai kinerja karyawannya, PT. Sumber Karindo Sakti melihat dari beberapa aspek seperti kualitas kerja, produktivitas, keterampilan, kerja sama tim,

tanggung jawab dan pengembangan diri. Sehingga kepala bagian PT. Sumber Karindo Sakti memiliki target kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Sumber Karido Sakti karyawan bagian produksi yang belum terealisasi pada bulan desember sampai february.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Sumber Karindo Sakti
Pada Bulan Desember 2023 – Februari 2024

Yudisium Kinerja	Desember		Januari		Februari	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Baik Sekali	40	25,47	49	31,21	42	26,76
Baik	26	16,57	20	12,74	30	19,10
Kurang	48	30,58	52	33,12	56	35,67
Buruk	32	20,38	29	18,48	20	12,73
Buruk Sekali	11	7,00	7	4,45	9	5,74
Total	157	100	157	100	157	100

Sumber : Personalia PT. Sumber Karindo Sakti Bagian Produksi, 2024

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Sumber Karindo Sakti masih kurang bagus, hal itu bisa dilihat dari data penilaian kinerja tersebut. Dalam kurun waktu 3 bulan dari bulan desember tahun 2023 hingga bulan february 2024 memperlihatkan penurunan kinerja karyawan setiap bulannya dikarenakan karyawan kurang disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat, pulang terlebih dahulu dan tidak masuk kerja tanpa adanya alasan sehingga hasil kerja karyawan menurun. Dapat dilihat dari data absensi kehadiran karyawan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan di PT. Sumber Karindo Sakti Pada Bulan Desember 2023 - Februari 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Tidak Hadir	Total Hadir
1	Desember	157 Orang	26 Hari	2	155
2	Januari	157 Orang	26 Hari	5	152
3	Februari	157 Orang	25 Hari	10	147

Sumber : Personalia PT. Sumber Karindo Sakti Bagian Produksi, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti kurang stabil. Karena mengalami perbedaan dimana data absensi karyawan yang terendah pada bulan Februari tahun 2024, pada tahun yang berbeda memiliki absensi yang paling tinggi pada bulan Desember. Absensi yang kurang stabil tersebut diakibatkan oleh budaya organisasi yang kurang baik serta motivasi yang kurang dari atasan sehingga mengakibatkan absensi yang kurang stabil dan kemudian berdampak pada kinerja karyawan yang juga mengalami penurunan. Agar semua target produksi tercapai perusahaan membuat data jumlah produksi setiap bulan nya dan produksi yang tidak terealisasi.

Tabel 1.3
Data Jumlah Produksi di PT. Sumber Karindo Sakti Pada Bulan Desember 2023 – Februari 2024

No	Bagian	SDM	Target	Realisasi
1	Planner	18 Orang	3.913,6 M3	3.663,2 M3
2	Grade	37 Orang	2.389,6 M3	2.112,5 M3
3	Finger joint	23 Orang	1.648 M3	1.345 M3
4	Moulding	8 Orang	2.103,25 M3	1.900,15 M3
5	Press Laminating	8 Orang	2.103,25 M3	1.932,6 M3
6	Table Saw	5 Orang	2.103,25 M3	1.796,6 M3
7	Sanding	9 Orang	2.103,25 M3	1.100,9 M3
8	Packing	14 Orang	1.775 M3	1.223 M3

Sumber : Personalia PT. Sumber Karindo Sakti Bagian Produksi, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah produksi di PT. Sumber Karindo Sakti mengalami naik turun atau tidak stabil yang mana itu dampak dari tingkat absensi karyawan yang tidak stabil juga.

Karena bisa dilihat dari setiap bagian produksi bahwa setiap bulannya tidak mencapai target masing-masing bagian dan tidak terealisasi. Penyebab tidak terealisasi karena gangguan teknis, koordinasi yang kurang, dan produktivitas yang rendah sehingga PT. Sumber Karindo Sakti harus melakukan analisis untuk mengidentifikasi penyebab dan menerapkan solusi yang tepat seperti meningkatkan perawatan mesin, meningkatkan pelatihan karyawan, dan memperkuat perencanaan strategis. Jadi dari tabel di atas data jumlah produksi memiliki target yang tidak sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi Karyawan yang sering absen perusahaan akan memberikan surat teguran, agar karyawan tersebut disiplin dalam bekerja, memberikan efek jera dan mencegah adanya karyawan lain agar tidak melakukan hal yang sama yaitu sering absen. Yang mana karyawan yang mendapatkan surat teguran itu yaitu karyawan yang absennya sebanyak tiga kali.

Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, mulai dari internal setiap orang dan lingkungan eksternal dari individu, seperti yang dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, interpersonal, hubungan dan kesempatan untuk kerja. Motivasi kerja merupakan pertimbangan utama dalam manajemen pada saat ini, karena motivasi memberikan sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja (Putra et al., 2022). Untuk mengetahui motivasi apa yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan peneliti melakukan pra survey kepada karyawan bagian produksi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4
Pra Survey Motivasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya bekerja semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan	17 (43%)	23 (57%)
2.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja	14 (35%)	26 (65%)
3.	Saya mempunyai tingkat cita-cita yang tinggi sehingga saya bersemangat dalam bekerja	13 (32%)	27 (68%)

Sumber : Hasil Pra Survey, 2024

Dari tabel 1.4 diketahui bahwa sebagian karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, hal itu dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan untuk kemajuan perusahaan sehingga hal itu mengakibatkan kinerja karyawan menurun, dan beberapa rekan kerja yang kurang ramah atau sesama karyawan kurang dalam hal bersosialisasi sehingga karyawan yang lain kurang semangat dalam bekerja, dalam 40 responden pra survey yang kami teliti tujuannya untuk menguatkan asumsi setiap variabelnya. Pra survey ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi atau data awal yang kami lakukan. Karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena kurang memiliki cita-cita yang tinggi untuk dicapai baik itu cita-cita pribadi atau cita-cita perusahaan yang ingin dicapai, karyawan juga kurang termotivasi dalam bekerja karena tidak adanya keinginan untuk berusaha maju demi mencapai orientasi masa depan.

Motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan guna peningkatan kinerja yaitu memberikan upah kerja sesuai aturan pemerintah kabupaten, memberikan hak normatif karyawan sesuai undang-undang, mengikut sertakan

karyawan sebagai peserta BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Motivasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja proses pengolahan kayu, dan banyaknya kayu dihasilkan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Disamping itu perusahaan juga membayarkan upah lembur sesuai aturan undang-undang ketenagakerjaan dan memberikan bonus produksi setiap bulan-nya. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku anggota, individu, kelompok maupun organisasi.

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia tentunya berkaitan dengan budaya organisasi di perusahaan, karena keterkaitan tersebut adanya perubahan nilai serta norma diperusahaan. Untuk menaikkan kualitas, tiap perusahaan harus melakukan analisis komprehensif terhadap aspek yang bisa mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Seluruh karyawan PT. Sumber Karindo Sakti diwajibkan mengikuti organisasi ketenagakerjaan sesuai dengan aturan yang diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan. Dalam hal ini karyawan PT. Sumber Karindo Sakti mengikuti organisasi serikat pekerja (SPSI). Menurut (Isliana & Ghalib, 2023) Budaya organisasi adalah apa yang dilihat karyawan dan bagaimana visi tersebut membentuk pola keyakinan, nilai dan harapan. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi itu diterapkan oleh perusahaan, Peneliti juga melakukan pra survey kepada karyawan bagian produksi sehingga memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pra Survey Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan saling menghargai dalam kerjasama tim	16 (40%)	24 (60%)
2	Karyawan memperhatikan hal-hal rinci ketika bekerja	18 (45%)	22 (55%)
3	Karyawan selalu stabil dalam melakukan segala pekerjaan	13 (33%)	27 (67%)

Sumber : Hasil Pra Survey, 2024

Dari tabel 1.5 bahwa budaya organisasi di PT. Sumber Karindo Sakti masih kurang bagus, hal itu dikarenakan karyawan kurang memperhatikan hal-hal rinci ketika bekerja dan karyawan kurang stabil dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan yang mengakibatkan target yang telah ditentukan perusahaan tidak terpenuhi. Penyebab budaya organisasi tidak terlaksana di PT. Sumber Karindo Sakti disebabkan oleh kurangnya dukungan dari pimpinan, komunikasi yang tidak efektif, resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan dan pengembangan, tidak adanya penghargaan dan keterlibatan karyawan yang rendah sehingga atasan harus memastikan komunikasi yang jelas, pelatihan yang memadai serta mendukung penerapan budaya organisasi. Pra survey dengan 40 responden yang kami lakukan dapat membantu mengambil keputusan untuk merumuskan pernyataan penelitian yang tepat agar lebih relevan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sumber Karindo Sakti”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara khusus pembahasan penelitian yang menjadi pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Sumber Karindo Sakti ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan memiliki tujuan yang jelas dan dapat lebih bermanfaat lagi bagi perkembangan organisasi. Berikut tujuan dari rumusan masalah diatas :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai tempat untuk menerapkan dan menghubungkan ilmu yang diperoleh di perkuliahan secara langsung dengan praktik dan sebagai syarat bagi Sarjana (S1) STIE Bina Karya Kota Tebing-Tinggi khususnya pada jurusan manajemen.

2. Bagi STIE Bina Karya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai salah satu syarat penyelesaian kurikulum sarjana bidang studi manajemen, dan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi perguruan tinggi.

3. Bagi PT. Sumber Karindo Sakti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Sumber Karindo Sakti, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam pendirian suatu perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain atau peneliti selanjutnya khususnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Sumber Karindo Sakti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan kemudian menjadi inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya, selain itu penelitian terdahulu membantu memposisikan penelitian dan membuktikan orisinalitas penelitian. Dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1.	(Syahputra, 2022b) Sumber : Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang http://etheses.uin-malang.ac.id/45381/	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Kaset Di Dusun Gamoh Desa Dayu Rejo Prigen Pasuruan Variabel independen : X1 : Budaya Organisasi Z : Motivasi Variabel Dependen : Y: Kinerja Karyawan	Alat Analisis: PLS dengan bantuan <i>Software</i> SmartPLS Hasil Penelitian : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2.	(Mubarroq, 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi	Alat Analisis : 1. Deskriptif

	<p>Sumber : Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang http://etheses.uin-malang.ac.id/34137/</p>	<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PG. Kebon Agung Malang.</p> <p>Variabel Independen : X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Y2 : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Mediasi : Y1 : Kepuasan Kerja</p>	<p>2. <i>Partial Least Square</i> (PLS)</p> <p>Hasil Penelitian : Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>
3.	<p>(Nyoman & Novarini, n.d.)</p> <p>Sumber : Jurnal Emas</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan</p> <p>Variabel Independen : X1 :Budaya Organisasi Z : Komitmen</p> <p>Variabel Dependen : Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Alat Analisis : Statistik deskriptif dan Statistik inferensial, dan dibantu menggunakan model persamaan struktural (<i>Structural Equation Modeling-SEM</i>) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS).</p> <p>Hasil penelitian : Menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ditemukan positif dan signifikan. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditemukan positif dan tidak</p>

			signifikan. hasil analisis peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening komitmen organisasi ditemukan positif dan signifikan.
4.	(Siahaan, 2021) Sumber : Universitas Pasundan http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/53459	Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Sekolah, dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SMKN di Wilayah Pantai Barat Sumatera Utara Variabel Independen : X1:Kepemimpinan Visioner X2 : Budaya Sekolah X3 : Kompetensi Variabel Dependen : Y1 : Etos Kerja Y2 : Kepuasan Kerja Z : Kinerja Guru	Alat Analisis : Menggunakan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Hasil Penelitian : Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan Visioner, Budaya Sekolah, Dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja serta terdapat pengaruh yang sangat signifikan. Dari kepuasan kerja guru terdapat Kinerja Guru SMKN Di Wilayah Pantai Barat Sumatera Utara.
5.	(Subakti, 2020) Sumber : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sriwijaya Air Variabel Independen : X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi Kerja Variabel Dependen :	Alat Analisis : 1.Uji Kualitas Data 2.Uji Validitas 3.Uji Reliabilitas 4.Analisis Jalur 5.Uji Hipotesis 6.Uji Signifikan Simultan(Uji F) 7.Uji T 8.Uji Sobel Hasil penelitian :

	Hidayatullah Jakarta https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/57561	Y : Kinerja Z : Produktivitas Kerja	menunjukkan bahwa pada jalur atau sub struktural 1 yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Hasil dari jalur atau sub struktural 2 adalah bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara simultan dan parsial.
--	--	--	---

Sumber : Data Diolah, 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terjadi dibidang atau fungsi seperti produksi, pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia. Seiring dengan semakin pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, maka bidang yang mengumpulkan berbagai pengalaman dan hasil penelitian dibidang SDM secara sistematis disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mengacu pada pengetahuan tentang bagaimana sumber daya manusia harus dikelola. Permasalahan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi tidak hanya

berdampak pada bahan baku, peralatan kerja, mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, namun juga personel sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Namun perlu diingat bahwa modal manusia sebagai salah satu faktor produksi, sama seperti faktor produksi lainnya merupakan masukan yang di proses oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi bisnis dan organisasi. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan atau keahlian dilatih untuk menjadi karyawan yang berkualitas dan efektif. Ketika mereka menerima pelatihan dan mendapatkan pengalaman serta motivasi, mereka menjadi karyawan yang memiliki kualitas. Pengolahan sumber daya manusia ini lah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pengendalian yang mengatur unsur manusia, sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia, diterapkan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Tamrin et al., 2023)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada penganturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Kemudian menurut (Anhar et al., 2023) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) merupakan proses manajemen dalam menentukan

pergerakan sumber daya manusia perusahaan dari posisi yang di inginkan dimasa depan, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama dengan manajemen sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. Sedangkan menurut (Alycia, 2023) Manajemen sumber daya manusia (M-SDM) adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas mengatur seluruh karyawan secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan dari beberapa defenisi diatas yang telah dijelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu manajemen yang memfokuskan pada proses perencanaan, pengorganisasian dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan agar seluruh karyawan mempunyai tugas yang efektif dan efisien dalam pekerjaannya.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2017) peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk :

- 1) Menentukan ruang lingkup kualitas, serta menentukan lokasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.
- 2) Menetapkan program kesejahteraan, promosi, dan PHK.
- 3) Pengkajian *supply* dan *demand* SDM di masa yang akan datang.

- 4) Penilaian keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 5) Melacak setiap perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan remunerasi untuk perusahaan sejenis.
- 6) Pemantauan kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja.
- 7) Menyelenggarakan pelatihan, pendidikan dan sertifikasi karyawan.
- 8) Pengaturan mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
- 9) Menyelenggarakan pensiunan, PHK dan pesangon.

c. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia menjadi pembahasan dan suatu proses yang sistematis dan terstruktur dalam menjalankan seluruh proses manajemen dalam lingkungan perusahaan. Menurut (Rusby, 2017) Kegiatan pengolahan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu :

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesaian struktur dan hubungan antar para pekerja dan

tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk penetapan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, telah dicapai.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengelolaan hubungan dan peran karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Adamy, 2016) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1) Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang mempelajari hubungan manusia dan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Ada banyak sekali pendapat para ahli tentang fungsi manajemen sumber daya manusia, bukan hanya untuk perusahaan atau organisasi saja melainkan secara umum, salah satunya menurut (Hasibuan, 2020) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendisai struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil keseluruhan dari penyelesaian tugas individu misalnya standar, tujuan, dan sasaran ketenagakerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama, namun bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan rencana

untuk memperbaiki penurunan kinerja yang dapat dihindari (Syahputra, 2022b). Menurut (Assani et al., 2023) Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Aryani et al., 2020) Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang dan jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kemudian menurut (Mubarak et al., 2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi tergantung kinerja masing-masing individu karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja setiap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukannya agar dapat terwujud dalam banyak hal sehingga setiap kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam sebuah perusahaan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut (Fitriana, 2022), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- 1) *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji dan sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- 4) *Training and development needs*. Mengvaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrer Planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dicapai.
- 6) *Staffing process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decisions* tidak diskriminatif.
- 8) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Penilaian kinerja bukan semata-mata menilai kinerja karyawan saja, tetapi dapat menjadi tolak ukur kesuksesan suatu perusahaan dalam memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju dan berkembang salah satunya dengan memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan (Isabella, 2022).

- 1) Kuantitas dari hasil
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Ketepatan waktu dari hasil
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

d. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas dari hasil

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 2) Kualitas dari hasil

Setiap satuan ukuran yang berkaitan dengan mutu atau sifat hasil pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam angka atau persamaan numerik lainnya.

3) Ketepatan waktu

Semakin sedikit waktu yang dihabiskan untuk bekerja, semakin efisien proses kerja mereka.

4) Kehadiran karyawan

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu dengan benar tanpa disuruh, kemampuan untuk menemukan apa yang perlu dilakukan seseorang, untuk mencoba melakukan banyak tugas bahkan ketika segala sesuatunya tampak semakin sulit.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Dinegara yang kaya akan budaya seperti Indonesia, budaya mempunyai arti lebih dari sekedar adat istiadat. Faktanya, setiap organisasi mempunyai budaya yang unik di dalamnya. Budaya dalam suatu organisasi disebut budaya organisasi. Kebudayaan terdiri dari seperangkat nilai, gagasan, persepsi, moral dan kode etik yang kemudian menciptakan karakteristik unik diantara kelompok manusia, disisi lain organisasi adalah forum tempat individu-individu dari latar belakang berbeda berkumpul untuk bekerja (Syahputra, 2022b). Menurut (Hovivah et al., 2022) Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota

sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dengan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku didalam organisasi.

Kemudian menurut (Abdilah kurniawan et al., 2023) Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang didalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut (Anggara et al., 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama didalam norma dan kepercayaan yang dianut oleh seluruh organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi yaitu sebagai pengelolah karyawan, mereka perlu memahami bagaimana karyawan dapat memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan, beradaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja, dan menanggapi instruksi atasannya. Jika hal ini tercapai maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Fungsi-fungsi yang terdapat didalam budaya organisasi menurut (Wahab, 2021) sebagai berikut:

- 1) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.

- 2) Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- 3) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan untuk melaksanakan perencanaan strategis, program, pembiayaan, pengendalian, mengawasi dan evaluasi lainnya.
- 4) Memberikan pengenalan identitas anggota organisasi untuk memahami visi, misi, dan menjadi bagian integral dan organisasi.
- 5) Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan karyawan, dan sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola secara professional.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sudarmanto, 2014) mengatakan penelitian secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko

Yakni sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

- 2) Perhatian terhadap detail

Yaitu sejauh mana karyawan memperlihatkan kecermatan, menjalankan presisi, analitis dan perhatian pada hal-hal detail.

3) Orientasi hasil

Yakni sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil dibandingkan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.

4) Orientasi tim

Yakni mendukung karyawan secara individu untuk bekerja sama dalam kegiatan kelompok.

5) Stabilitas

Sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pada pemeliharaan posisi komparatif dengan pertumbuhan institusi.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Arif et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Selain kinerja karyawan, motivasi dalam menentukan keberhasilan organisasi dapat dilakukan melalui penerapan budaya organisasi yang baik. Karena budaya adalah sesuatu yang kompleks dan luas dimana menyangkut prilaku, tata cara, keyakinan. Sedangkan menurut (Ashari, 2020) mengatakan motivasi merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar prilakunya dapat diarah kan pada suatu tujuan tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya sehingga bisa menentukan keberhasilan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut (Zulkifli, 2022) faktor-faktor motivasi ada 2 (dua) yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Internal

- a) Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- b) Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.
- c) Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan apa yang ingin dicapai dan apa yang akan berbuah dimasa depan.
- d) Tanggung jawab adalah motivasi mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- e) Kepuasan kerja, merupakan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2) Faktor Eksternal

- a) Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.

- b) Kelompok kerja adalah organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari mereka.
- c) Kondisi kerja, adalah kondisi yang memungkinkan anda untuk bekerja seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik.
- d) Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang ditempat kerja.
- e) Hubungan interpersonal, adalah hubungan dengan lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan ataupun bawahan. Dalam hal ini kita ingin setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Berikut ini merupakan jenis-jenis motivasi menurut (Sari, 2020) menyatakan bahwa :

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar, dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan menerima hukuman, dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Karena takut dihukum, tapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Indikator Motivasi

(Subakti, 2020) mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu :

1) Mengembangkan kreativitas

Menumbuhkan kreativitas berarti mengasah pikiran, sekaligus meningkatkan kepekaan indra kita. Jangan menundah pekerjaan jika anda mempersiapkan diri tepat waktu dalam bekerja, otak akan menghasilkan kerja yang optimal.

2) Antusias untuk berprestasi tinggi

Karyawan termotivasi untuk berprestasi tinggi asalkan diberi kesempatan untuk itu. Karyawan memahami bahwa hanya dengan mencapai hasil yang tinggi, mereka dapat memperoleh penghasilan yang tinggi. Dengan penghasilan tersebut, pekerja dapat memenuhi kebutuhannya.

3) Memiliki kedudukan yang terbaik

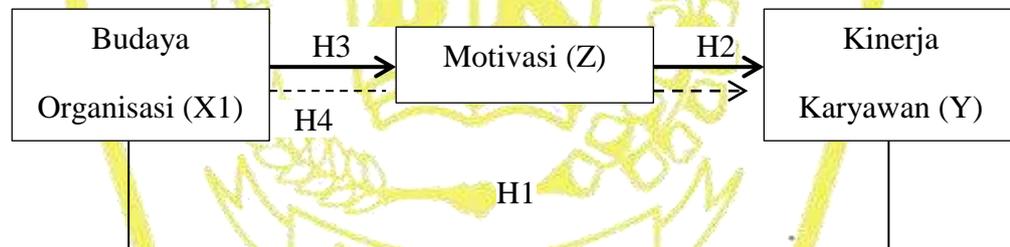
Jabatan terbaik dalam perusahaan adalah orang yang tergabung dalam suatu kelompok sosial dan hak atau tanggung jawabnya.

4) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tujuan yang jelas dan terfokus dapat membantu orang untuk berkomitmen pada tujuan hidupnya serta memberikan arah dan makna dalam hidup. Oleh karena itu, tujuan yang tinggi dan positif dapat membantu seseorang mencapai kesuksesan dan kebahagiaan dalam hidup.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan gambaran secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang ada (Sugiyono, 2020) Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Model konseptual hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja, terdapat hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan adanya hubungan keduanya.

Berdasarkan penelitian (Syahputra, 2022a) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang Umkm Samudera Keset Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan. Hasil penelitiannya adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Samudera Keset Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan. Hal tersebut berarti bahwa penerapan budaya organisasi dapat dikatakan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja setiap individu. Oleh karena kedudukan dan hubungan tersebut maka sangat strategis jika pengembangan kinerja individu karyawan diawali dengan peningkatan motivasi karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dilupakan dan dipisahkan. Karyawan memegang peranan penting dalam berjalannya siklus hidup perusahaan, jika karyawan mempunyai produktivitas dan motivasi yang tinggi maka roda perusahaan akan berputar dengan cepat yang pada akhirnya membawa hasil dan prestasi yang baik bagi perusahaan.

Menurut hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Keset Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan yang dilakukan oleh (Syahputra,

2022a) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan umkm samudera keset dusun gamoh desa dayurejo prigen pasuruan. Hal tersebut berarti bahwa masih belum tertanam motivasi atau dorongan kerja yang kuat dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga meskipun karyawan memiliki motivasi namun masih belum bisa meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

3. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi

Budaya organisasi yang positif dan signifikan dapat memberikan semangat dan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang memotivasi karyawan. Berdasarkan penelitian (Syahputra, 2022a) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang Umkm Samudera Keset Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan. Hasil penelitiannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan UMKM Samudera Keset Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan. Hal tersebut berarti bahwa penerapan budaya organisasi yang baik mampu memotivasi karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi atau perusahaan.

4. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sering kali bertindak sebagai variabel intervening atau perantara. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong kolaborasi, inovasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya budaya yang tidak mendukung atau bahkan merugikan dapat menghambat motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan dan memperkuat budaya organisasi positif agar mendukung kinerja karyawan secara optimal. Berdasarkan penelitian (Syahputra, 2022a) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Kesen Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan. Hasil Penelitiannya tidak ada pengaruh secara tidak langsung dan signifikan antar hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada UMKM Samudera Kesen Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen.

D. Hipotesis

(Yam & Taufik, 2021) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak di uji melalui penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini termasuk penelitian lapangan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif latar belakang dan dampak lingkungan suatu entitas sosial, baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat. Penelitian kepustakaan juga digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan bantuan literatur (perpustakaan), yaitu penelitian yang tujuannya memperoleh data sekunder dengan mempelajari beberapa buku, jurnal dan artikel.

B. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat replikasi, karena sebagian teori diambil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gilang Febryan Syahputra (2022) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada cabang UMKM Samudera Keset di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan dan yang menjadi pembeda dari penelitian terdahulu adalah dibagian waktu penelitian, tempat dan objek penelitiannya.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar, Jl. Besar Pagurawan No. KM. 11, Penggalangan, Kec. Tebing Syahbandar, Kabupten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20652.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Juli 2024.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Karindo Sakti bagian Produksi yang berjumlah 157 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel

yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2018).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu berjumlah 61 karyawan.

c. Teknik Penentuan Besar Sampel

Mengingat jumlah populasi yang sangat banyak maka peneliti menggunakan jenis pengambilan sampel *Non Probabilitas Sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Selanjutnya dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumusan Slovin, seperti berikut ini :

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

Keterangan : n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Dengan menggunakan nilai e sebesar 10% maka hasil yang didapat adalah :

$$n = \frac{157}{1 + (157)(0,10)^2}$$

$$n = 61,08$$

Berdasarkan hasil dari rumusan penentuan jumlah sampel diatas bahwa jumlah anggota sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 61 Karyawan.

E. Sumber Data

Sumber data dapat dibedakan menjadi sumber data primer dan sumber data skunder.

1. Data Primer

Sumber data pada penelitian ini adalah berasal dari data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Sumber data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dalam penelitian ini berasal dari PT. Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar dan hasil kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan harian di PT. Sumber Karindo Sakti.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mendukung kebutuhan primer berupa buku, penelitian terdahulu terkait, media online (internet), data penilaian kinerja karyawan, data absensi karyawan, dan data jumlah produksi.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan cara.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

(Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dijelaskan dalam wawancara kepada seluruh karyawan PT. Sumber Karindo Sakti bagian produksi yang sesuai sebagai sumber data.

2. Observasi

(Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa metode observasi mempunyai ciri yang lebih spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Bentuk observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati secara langsung kondisi dilapangan. Dengan melihat proses pengolahan kayu dan penggergajian kayu.

3. Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2018) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada seluruh karyawan PT. Sumber Karindo Sakti bagian produksi yang sesuai sebagai sumber data untuk dijawabnya. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5.

Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negative (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Skala pengukuran persepsi responden (skala likert 1 s.d 5).

Tabel 3.1
Skala Likert

Sangat Tidak Setuju			Sangat Setuju	
1	2	3	4	5

Dalam penelitian ini untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut :

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Netral

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan Variabel terikat, adapun secara lengkap variabel, indikator dan item penelitian.

1. Variabel Independent

Varibel independent (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu motivasi dan budaya organisasi.

2. Variabel Dependent

Variabel dependent (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini

dependent nya adalah kinerja karyawan pada karyawan PT. Sumber Karindo Sakti.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening (mediasi) adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independent dengan dependent (Sugiyono, 2018). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi.

Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
1	Budaya Organisasi (X)	Menurut (Sudarmanto, 2014) budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi.	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi tim 5. Stabilitas Menurut (Sudarmanto, 2014)	Likert
2	Kinerja	Kinerja	1. Kuantitas dari hasil	Likert

	Karyawan (X)	karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut (Afandi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran karyawan 5. Inisiatif <p>Menurut (Afandi, 2018)</p>	
3	Motivasi (Z)	Menurut (Subakti, 2020) motivasi sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai pemberi daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan kreatifitas 2. Antusias untuk berprestasi tinggi 3. Memiliki kedudukan yang terbaik 4. Tingkat cita-cita yang tinggi <p>(Subakti, 2020)</p>	Likert

Sumber : Data diolah, 2024

H. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018).

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas ini digunakan untuk memeriksa ketepatan tes yang mengukur variabel. Kriteria untuk penelitian uji validitas yaitu:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dapat dipakai untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel (Fauzy, 2022).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dikatakan

(Ghozali, 2016) yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$ maka pernyataan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit (Agus Tri Basuki, 2015)

Menurut (Ghozali, 2016) Model regresi yang baik terdapat distribusi data yang normal yaitu distribusi tidak miring kiri atau kanan (kurva normal). Uji normalitas data menggunakan uji “*kolmogorov-smirnov*” program aplikasi SPSS dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,05.

Kriteria tes untuk tes kolmogorov smirnov adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai probabilitas (sig) $\geq \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.
- 2) Nilai probabilitas (sig) $\leq \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah adanya hubungan antara linear berubah bebas (independen) dalam model regresi berganda pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak ada korelasi (Agus Tri Basuki, 2015). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dilakukan dengan melihat

nilai tolerance dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS.

- 1) Jika nilai tolerance > 10 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.
- 2) Jika nilai tolerance <10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi

Analisis regresi adalah teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (*independent variables*) terhadap satu variabel respon (*dependent variable*) (Agus Tri Basuki, 2015)

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menurut (Agus Tri Basuki, 2015) adalah analisis regresi dengan dua atau lebih *independent variable*. Koefisien regresi ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X = Budaya Organisasi

Z = Motivasi

b = *Slope*

e = *error*

4. Analisis Koefisien Determinan

Menurut (Ghozali, 2016) tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Analisis koefisien determinasi atau di singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi nya yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinan

R = Koefisien Korelasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016) Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikan 0,05, dimana :

- 1) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi $t >$ persentase kesalahan yang ditolerir (0,05), maka H_0 diterima.

- 2) Jika t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi $t <$ persentase nilai yang ditolerir (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

b. Uji Analisis Jalur

Menurut (Ghozali, 2016) Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal atau sebab akibat) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel *independen* terhadap variabel dependen. Perhitungan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dihitung dari nilai *unstandardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut persamaan strukturalnya :

$$Z = a + bX + e1$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + e2$$

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 X = Budaya Organisasi
 Z = Motivasi
 b = *Slope*
 e = *error*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi; Vol. 1 No. 2 (2022): Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi (JMBO); 337-340 ; Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi; Vol 1 No 2 (2022): Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi (JMBO); 337-340 ; 2962-4746 ; 2961-8312.* <https://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jmbo/article/view/71>
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian* (1st ed.). Unimal Press.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Agus Tri Basuki. (2015). *Analisis Statistik Dengan SPSS* (Yusuf Arifin (ed.)). Danisa Media.
- Alycia, C. (2023). Analisa Komitmen Organisasi Dalam Berbagai Jenis Pekerjaan Pada Manjemen Sumber Daya Manusia. *KARIMAH TAUHID; Vol. 2 No. 5 (2023): Karimah Tauhid; 1413-1418 ; 2963-590X ; 10.30997/Karimahtauhid.V2i5.* <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/9009>
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *EMAS; Vol. 3 No. 6 (2022): EMAS; 94-107 ; 2774-3020.* <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4168>
- Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmiyatun, U. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah. *Assyfa Journal of Islamic Studies, 1(1), 13–23.*
- Arif, R. S., Rosidi, R., & Wijayanti, T. C. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Economics And Business Management Journal (EBMJ); Vol. 2 No. 01 (2023): Economics And Business Management Journal (EBMJ); 81 - 85 ; 2828-0288 ; 2828-1470.* <https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/83>
- Aryani, N., Darna, N., & Basari, M. A. (2020). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal; Vol 2, No 2 (2020) ; 2684-8740 ; 2684-8759.* <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2458>
- Ashari, L. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG.

Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*; Vol. 4 No. 2 (2019): SEPTEMBER; 194-209; 2621-6957; 2541-6030; 10.33474/Jimmu.V4i2. <https://riset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/3886>

Assani, A., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kreativitas, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wangsan Bangun Persada. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*; Vol 2, No 4 (2022): (Desember 2022); 694-702; 2797-0566; 10.33373/Jmob.V2i4. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/article/view/5178>

Fauzy, A. (2022). *Metodologi Penelitian* (Retnani Nur Brilliant (ed.); 1st ed.). CV. Pena Persada.

Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 1(2), 112–115.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Abadi Tejukusumo (ed.); 9th ed.). Undip.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18th ed.). Aksara Baru.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (24th ed.). Bumi Aksara.

Hovivah, W., Kusnadi, E., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Ptps Gombengsari Di Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(10), 2089. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2258>

Isabella, A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Isliana, N., & Ghalib, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*; Vol 12, No 2 (2023): Mei-Agustus 2023; 53-67; 2541-187X; 2541-1403; 10.20527/Jbp.V12i2. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnis-pembangunan/article/view/17975>

Mubarak, M., Sabran, S., & Erwinsyah, E. (2022). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan sebagai mediasi. *JURNAL MANAJEMEN*; Vol 14, No 4 (2022):

Desember; 763-775 ; 2528-1518 ; 2085-6911.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/12304>

- Mubarroq, M. C. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PG. Kebon Agung Malang)*.
- Mutiara, S. R., Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia; Vol. 7 No. 10 (2022): Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia; 17273-17292 ; 2548-1398 ; 2541-0849 ; 10.36418/Syntax-Literate.V7i10.* <http://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/13051>
- Nyoman, N., & Novarini, A. (n.d.). *Jurnal EMAS*. 3, 94–107.
- Prastyo Rinie Budi Utami. (2022). NoManajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM di Tulungagung Title. *AT-TUJJAR*, 10(02), 153–167.
- Putra, A. C., Sutarjo, A., & Sunreni. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. telkom Pada Akses Padang. *Matua Jurnal; Vol. 4 No. 1 (2022): Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis) (Maret 2022); 65-78 ; 2656-8322 ; 2355-0376.* <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/505>
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. S. Dr. Nurman (ed.)). Rajawalipers.
- Sari, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(2), 27–34.
- Siahaan, R. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, BUDAYA SEKOLAH, DAN KOMPETENSI TERHADAP ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU SMKN DI WILAYAH PANTAI BARAT SUMATERA UTARA*. UNIVERSITAS PASUNDAN.
- Subakti, M. (2020). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan sriwijaya air*.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (2 maret). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir.Sutopo.S,Pd (ed.); 1st ed.). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). Alfabeta, cv.
- Syahputra, G. F. (2022a). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Keset Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan*. 1–85.
- Syahputra, G. F. (2022b). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Keset di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan*.
- Tamrin, Suyuthi, N. F., & Rukaiyah, S. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. *POMA JURNAL: PUBLISH OF MANAGEMENT; Vol. 1 No. 1 (2023); 263-273 ; POMA JURNAL: PUBLISH OF MANAGEMENT; Vol 1 No 1 (2023); 263-273 ; 3025-1699*.
<https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/article/view/632>
- Wahab, W. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan, 1(2)*, 127–139.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi, 3(2)*, 96–102.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1)*, 414–423.

BINA KARYA
TEBING TINGGI