

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA
PT. MARGAWOOD TATA RESPATI**

SKRIPSI

Oleh:

EDI SETIAWAN

20150500162

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA
PT. MARGAWOOD TATA RESPATI**

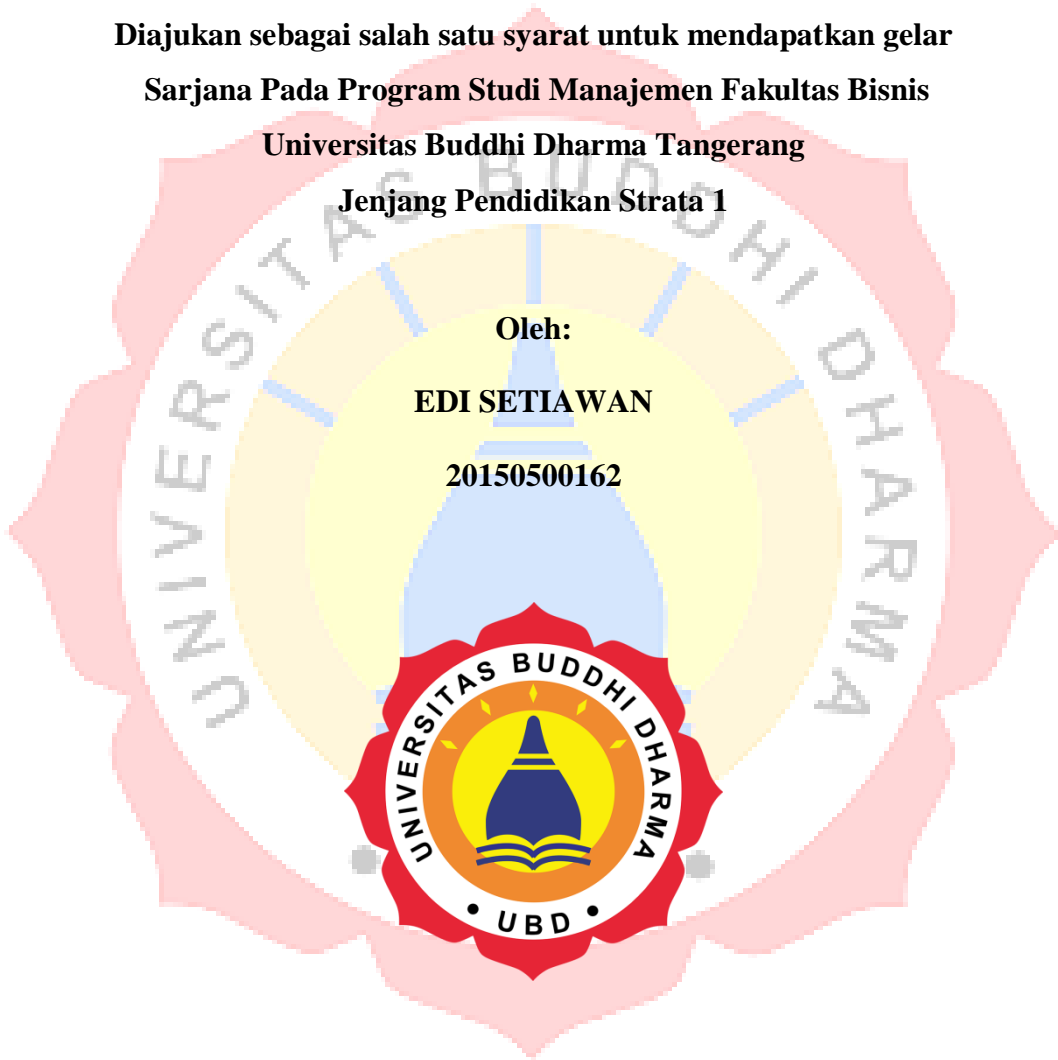
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

EDI SETIAWAN

20150500162



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Edi Setiawan
NIM : 20150500162
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap
Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Margawood Tata
Respati.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

Tangerang, 07 September 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Margawood Tata Respati.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Edi Setiawan

NIM : 20150500162

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Menyetujui,
Pembimbing,



Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

Tangerang, 12 Desember 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sugandha, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Edi Setiawan

NIM : 20150500162

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Margawood Tata Respati.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

Tangerang, 12 Desember 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

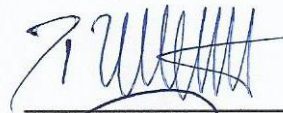
Nama Mahasiswa : Edi Setiawan
NIM : 20150500162
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Margawood Tata Respati.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 22 Januari 2019.

Nama Penguji

Tanda Tangan

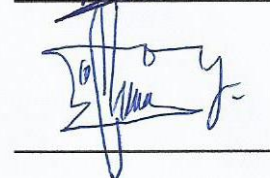
Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601




Penguji I : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Penguji II : Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.
NIDN : 0416047310



Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, dan responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan Fakultas atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma di perguruan tinggi.

Bogor, 12 Desember 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Edi Setiawan

20150500162

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. MARGAWOOD TATA
RESPATI.**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Margawood Tata Respati. Pemilihan sampel ini berdasarkan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang dikumpulkan dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil dan simpulan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja.

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF THE PRODUCTION EMPLOYEES AT PT.
MARGAWOOD TATA RESPATI.***

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the effect of organizational culture and motivation towards improving the performance of production employees at PT. Margawood Tata Respati.

Object of this research are production employees at PT. Margawood Tata Respati. The sampel selection of this research is based on nonprobability sampling with saturated sampling techniques. The data used in this research was primary data, data was collected from questionnaires given to respondents. The analytical method used is simple linear regression and multiple linear regression.

The result of this research are: (1) organizational culture has effect on employee performance, (2) Motivation has effect on employee performance, (3) Organizational culture and motivation has effect on employee performance.

Keyword: Organizational Culture, Motivation, Performance.

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, baik secara jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat selesai, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KPH. Harimurti Kridalaksana, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma dan selaku penguji ke 2 yang telah memberikan masukan dan saran bagi perbaikan skripsi ini.
4. Bapak Sugandha, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan pengarahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Ibu Pujiarti, S.E., M.M, selaku ketua penguji yang telah banyak memberi masukan dan saran bagi perbaikan skripsi ini.

6. Bapak Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T, selaku penguji ke 3 yang telah memberikan masukan dan saran bagi perbaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak atau Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Orangtua saya tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman saya yang telah memberikan motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Para karyawan PT. Margawood Tata Respati yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan observasi lapangan dan pengisian kuesioner.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari pada sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penulis. Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi rekan mahasiswa dan pihak yang berkepentingan guna menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

Tangerang, 12 Desember 2018

Penulis,



Edi Setiawan

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Budaya Organisasi	15
a. Fungsi Budaya Organisasi	16
b. Karakteristik Budaya Organisasi	17
2. Motivasi	18
a. Teori Motivasi	20
b. Sumber Motivasi	26
c. Karakteristik Motivasi	27
3. Kinerja	28
a. Aspek-aspek Kinerja	29
b. Manfaat Kinerja	32
c. Tujuan Penilaian Kinerja	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pemikiran	38
D. Perumusan Hipotesis	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Objek Penelitian	42
1. Sejarah Singkat PT. Margawood Tata Respati.....	43
2. Visi dan Misi PT. Margawood Tata Respati	43
3. Kegiatan Pemasaran	44
4. Budaya Perusahaan	45
5. Struktur Organisasi	46
6. Wewenang dan Tanggung Jawab	47
C. Jenis dan Sumber Data	51
D. Populasi dan Sampel	52
1. Populasi	52
2. Sampel	52
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	55

G. Teknik Analisis Data	56
1. Analisis Deskripsi Data	56
2. Frekuensi Data	56
3. Uji Validitas	56
4. Uji Reliabilitas	58
5. Skala Pengukuran	58
6. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Multikolinearitas	60
c. Uji Heteroskedastisitas	61
d. Uji Homogenitas	62
e. Linearitas	62
7. Uji Hipotesis	63
a. Regresi Linear Sederhana	63
b. Regresi Linear Berganda	63
c. Koefisien Korelasi	64
d. Koefisien Determinasi	65
e. Uji T	66
f. Uji F	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	69
B. Analisis Hasil Penelitian	70
1. Frekuensi Data	70
a. Frekuensi Data Responden	70
b. Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi	74
c. Frekuensi Data Variabel Motivasi	84
d. Frekuensi Data Variabel Kinerja	94
2. Uji Validitas	104
3. Uji Reliabilitas	106
4. Uji Asumsi Klasik	107
a. Uji Normalitas	107

b.	Uji Multikolinearitas	109
c.	Uji Heteroskedastisitas	110
d.	Uji Homogenitas	111
e.	Uji Linearitas	113
C.	Pengujian Hipotesis	116
1.	Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y	116
2.	Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y	119
3.	Regresi Linear Berganda X1, X2 terhadap Y	122
D.	Pembahasan	124
1.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	124
2.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	125
3.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	126
BAB V	PENUTUP	128
A.	Kesimpulan	128
B.	Implikasi	129
1.	Implikasi Teoritis	129
2.	Impikasi Manajerial	130
3.	Implikasi Metodologi	131
C.	Saran	131
1.	Bagi Perusahaan	132
2.	Bagi Peneliti Selanjutnya	133

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

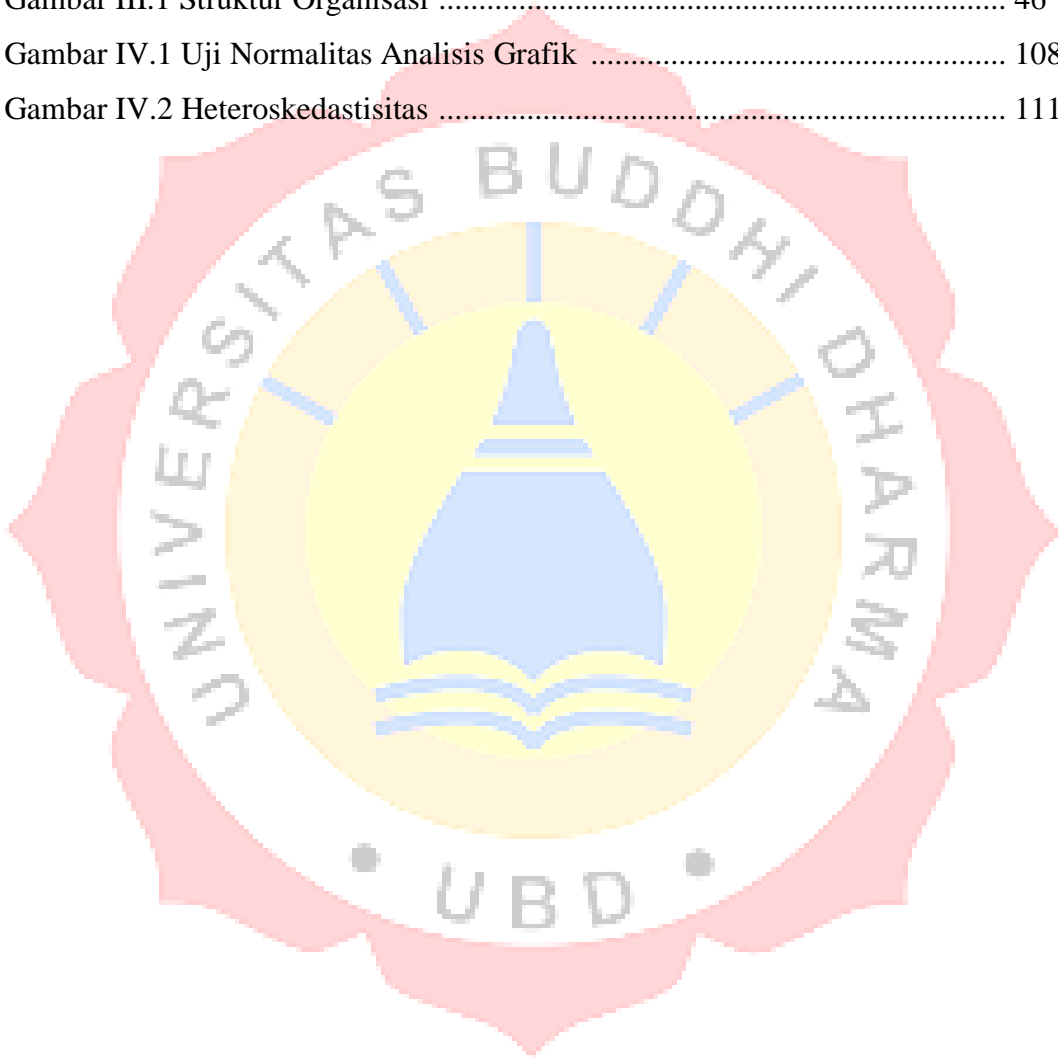
Halaman

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel III.1 Operasional Variabel	55
Tabel III.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	65
Tabel IV.1 Analisis Deskripsi Data	69
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel IV.5 Kemampuan Berinovasi	74
Tabel IV.6 Pengambilan Resiko	75
Tabel IV.7 Kecermatan	76
Tabel IV.8 Keakuratan	77
Tabel IV.9 Kesungguh-sungguhan Bekerja	78
Tabel IV.10 Partisipasi dalam Pelatihan Kerja	79
Tabel IV.11 Bekerja dalam Tim	80
Tabel IV.12 Loyalitas dalam Tim	81
Tabel IV.13 Kompetitif	82
Tabel IV.14 Merasa Tertantang	83
Tabel IV.15 Penghasilan	84
Tabel IV.16 Insentif	85
Tabel IV.17 Standar Keamanan Kerja	86
Tabel IV.18 Pemberian Sanksi	87
Tabel IV.19 Teman Kerja	88
Tabel IV.20 Sifat Kekeluargaan	89
Tabel IV.21 Pujian dari Pimpinan	90
Tabel IV.22 Perasaan Dihargai	91
Tabel IV.23 Pengembangan Diri	92
Tabel IV.24 Penyampaian Pendapat	93

Tabel IV.25 Berdasarkan Standar Perusahaan	94
Tabel IV.26 Ketepatan Tugas	95
Tabel IV.27 Intensitas Penyelesaian Tugas	96
Tabel IV.28 Kuantitas Penyelesaian Tugas	97
Tabel IV.29 Antusias dalam Bekerja	98
Tabel IV.30 Inisiatif dalam Bekerja	99
Tabel IV.31 Kejujuran dalam Bekerja	100
Tabel IV.32 Tidak Menyalah Gunakan Wewenang	101
Tabel IV.33 Kerja Sama Antara Karyawan	102
Tabel IV.34 Menerima Kritik dan Saran	103
Tabel IV.35 Uji Validitas	105
Tabel IV.36 Uji Reliabilitas	107
Tabel IV.37 Uji Normalitas	108
Tabel IV.38 Uji Multikolinearitas	110
Tabel IV.39 Uji Homogenitas X1 - Y	112
Tabel IV.40 Uji Homogenitas X2 - Y	113
Tabel IV.41 Uji Linearitas X1 - Y	114
Tabel IV.42 Uji Linearitas X2 - Y	115
Tabel IV.43 <i>Coefficient</i> X1 - Y	116
Tabel IV.44 <i>Model Summary</i> X1 - Y	117
Tabel IV.45 <i>Coefficient</i> X2 - Y	119
Tabel IV.46 <i>Model Summary</i> X2-Y	120
Tabel IV.47 <i>Coefficient</i> X1, X2 - Y	122
Tabel IV.48 <i>Model Summary</i> X1, X2 - Y	123
Tabel IV.49 ANOVA X1, X2 - Y	124

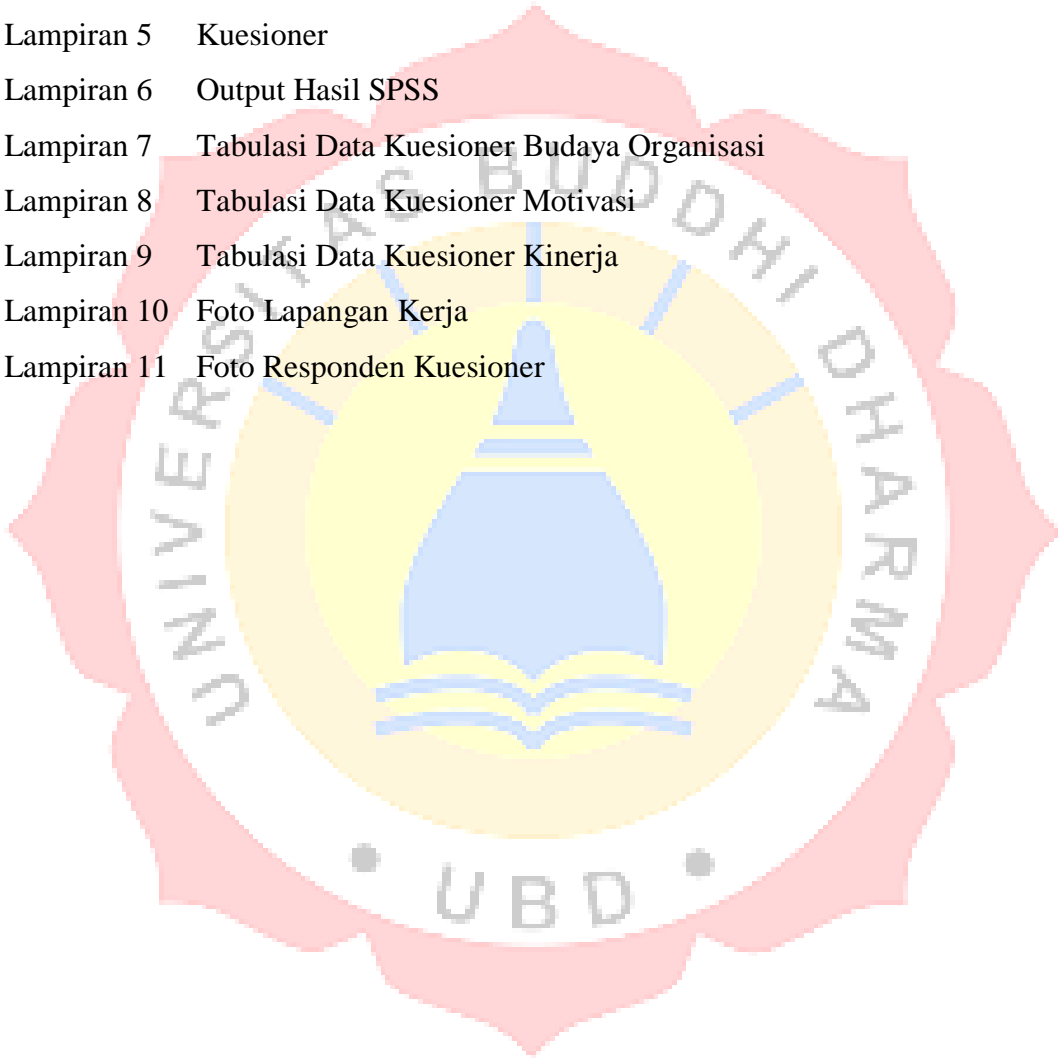
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Teori Kebutuhan Berjenjang Maslow	21
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	38
Gambar III.1 Struktur Organisasi	46
Gambar IV.1 Uji Normalitas Analisis Grafik	108
Gambar IV.2 Heteroskedastisitas	111



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabel r
- Lampiran 2 Tabel t
- Lampiran 3 Tabel f
- Lampiran 4 Data Karyawan
- Lampiran 5 Kuesioner
- Lampiran 6 Output Hasil SPSS
- Lampiran 7 Tabulasi Data Kuesioner Budaya Organisasi
- Lampiran 8 Tabulasi Data Kuesioner Motivasi
- Lampiran 9 Tabulasi Data Kuesioner Kinerja
- Lampiran 10 Foto Lapangan Kerja
- Lampiran 11 Foto Responden Kuesioner



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan yang berhasil dan dapat mengimbangi perkembangan zaman adalah perusahaan yang dapat mengelola segala sumber daya (*resources*) yang tersedia untuk keberlangsungan suatu kegiatan bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, karena dewasa ini mayoritas perusahaan yang mengalami penurunan umumnya disebabkan oleh terpakunya perusahaan pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang membahas mengenai hal yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia terutama untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Tugas utama MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar tercipta individu yang memiliki kualifikasi baik sebagai seorang tenaga kerja. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur utama di dalam organisasi. Tanpa terlibatnya peran manusia, kegiatan organisasi suatu perusahaan tidak akan berjalan walaupun faktor-faktor pendukung lainnya telah terpenuhi karena manusia merupakan penentu akan aktivitas suatu organisasi. Oleh sebab itu suatu organisasi perusahaan harus memberikan *feedback* yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan yang ada adalah bagaimana membentuk sumber daya manusia dengan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas merupakan dasar utama untuk perusahaan agar kegiatan operasionalnya dapat terjamin. Tingkat produktivitas yang tinggi pada suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah baik daerah maupun pusat. Dengan terlibatnya masyarakat dalam dunia kerja, otomatis barang dan jasa yang diproduksi dan beredar di dalam masyarakat bertambah, sehingga pendapatan suatu daerah ikut meningkat.

Dalam perusahaan *manufacturing*, produktivitas merupakan tolak ukur utama dalam menentukan baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan hal ini dikarenakan adanya proses produksi atau pengolahan barang mentah atau setengah jadi menjadi suatu produk yang memiliki nilai tambah yang lebih tinggi. Mengingat permasalahan yang sangat pelik, maka pihak-pihak yang ikut serta dalam proses produksi harus cermat dan tanggap dalam mengamati sumber daya yang ada baik sumber daya bahan baku maupun sumber daya manusia. Produktivitas merupakan tolak ukur dalam menentukan kinerja suatu perusahaan, oleh karena itu hal-hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja haruslah diperhatikan salah satunya adalah budaya organisasi dan motivasi kerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan terbentuk melalui pendiri organisasi sejak pertama kali

organisasi dibentuk dan akan terus ada selama organisasi tersebut berlangsung serta tidak menutup kemungkinan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dari organisasi itu sendiri.

Nilai-nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi merupakan nilai-nilai yang awal mula diterapkan oleh pendiri organisasi yang terdiri dari norma-norma serta peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam beraktivitas. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik seiring dengan adanya sosialisasi secara terus menerus kepada karyawan terlebih lagi jika perusahaan mampu memberikan dukungan pada karyawannya sebagai salah satu cara dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini, dapat dikatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Motivasi merupakan suatu upaya dorongan yang diberikan baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar yang kemudian memicu seseorang untuk mengerahkan kemampuan baik dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktu untuk mencapai target yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dengan motivasi maka seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu, dan sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu.

Kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas, atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk dapat menjamin hal-hal tersebut dapat terpenuhi secara maksimal. Permasalahan kinerja dapat terselesaikan apabila penentuan variabel yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan dapat ditentukan dengan baik. Variabel yang dimaksud adalah budaya organisasi dan motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang yang pada akhirnya dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Margawood Tata Respati merupakan perusahaan *manufacturing* yang berdiri sejak tahun 1986 yang berdomisili di jalan Pembangunan II Ujung No.3, Batu Sari Tangerang 15121 Banten, Indonesia. PT. Margawood Tata Respati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *handycraft* seperti pembuatan pintu, jendela, lubang angin dan lain sebagainya yang bahan pokoknya terbuat dari kayu, alumunium, dan pvc. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan ini selalu berusaha membangun hubungan sosialisasi yang baik antara sesama karyawan dan perusahaan yakni pihak manajemen dan pendiri serta lingkungan sekitar yang dapat membentuk identitas perusahaan. PT. Margawood Tata Respati

memiliki beberapa cara dalam memberikan motivasi bagi karyawannya baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel – variabel yang ingin diteliti adalah Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel *independen*, serta Kinerja Karyawan (Y1) sebagai variabel *dependen* dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Margawood Tata Respati.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terpakunya perusahaan pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki.
2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Pengaruh aspek budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis tentukan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati?

3. Adakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati.

E. Manfaat Penelitian

Terdapat tiga manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi akademis yang sedang atau akan melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan penambah informasi bagi akademis yang membaca agar lebih paham mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat menjadi informasi bagi praktisi seperti perusahaan terkait, manajemen, universitas, dan auditor dalam melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang berisikan penjabaran teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti budaya organisasi, motivasi, dan kinerja. Serta terdapat rangkuman penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai pemaparan sejarah singkat perusahaan beserta struktur organisasi, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai deskripsi hasil penelitian masing-masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan. Kemudian penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu bagi organisasi dan dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi organisasi. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja baik dalam proses perencanaan SDM, perekrutan SDM, dan pengembangan SDM akan dikelola pada bagian ini. Untuk lebih memahami apa itu manajemen sumber daya manusia beserta fungsinya, berikut adalah pendapat menurut para ahli mengenai MSDM.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 3) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.”

Menurut Marihot Tua yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 1) mengatakan bahwa:

“Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization.”

“Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.”

Menurut (Suparyadi 2016, 2) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode pengelolaan dan pengembangan pegawai dalam organisasi melalui cara yang paling efektif sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. MSDM juga dapat dilihat sebagai suatu proses motivasi pegawai sehingga organisasi dapat memperoleh kinerja yang optimum dari mereka.

Setelah mengetahui arti dari manajemen sumber daya manusia, tentunya penulis ingin membahas lebih dalam lagi mengenai manajemen sumber daya manusia, di dalam manajemen sumber daya manusia tentunya terdapat fungsi dan tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 9) mengatakan bahwa tujuan MSDM adalah:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 7-8) mengatakan bahwa fungsi operasional MSDM adalah:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan SDM adalah kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang meliputi:

- a. Perencanaan SDM

Cara untuk memenuhi kebutuhan SDM agar dapat melaksanakan tugas mencapai tujuan perusahaan. Proses ini meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah SDM yang dibutuhkan.

- b. Penarikan SDM

Usaha menarik dan menyediakan SDM baru untuk kebutuhan perusahaan dari dalam dan luar perusahaan.

- c. Mengadakan seleksi SDM

Langkah pemilihan calon pegawai yang memasukkan lamaran ke perusahaan. Seleksi ini untuk memperoleh pegawai yang sesuai persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sebagai standar.

d. Penempatan SDM

Proses mencocokkan/membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, sekaligus memberi tugas dan pekerjaan kepada calon pegawai.

e. Orientasi

Proses terakhir pengadaan SDM, berisi kegiatan pemberian instruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi bersifat umum, berkaitan kebijakan, prosedur peraturan perusahaan, dan lain-lain.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah pegawai diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan, dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan pegawai penting karena perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pengintegrasian SDM

Walaupun perusahaan telah memperoleh pegawai, melatih dan mengembangkan serta memberi balas jasa adil/layak, tetapi perusahaan

tetap menghadapi masalah sulit, yaitu pengintegrasian pegawai. Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan, kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

5. Pemeliharaan SDM

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengembalikan pegawai ke masyarakat asalnya, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 6) mengatakan bahwa fungsi manajerial MSDM adalah:

1. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

3. Penggerak

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencan kegiatan, fungsi penggerak penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, dan efisien.

4. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencan. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

1. Budaya Organisasi

Dalam kegiatan sehari-hari, seseorang tidak akan terpisah dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungan dimana orang tersebut berada dan demi menjamin sikap dan perilaku yang positif, maka dalam segala kegiatannya harus terdapat aturan-aturan yang mengatur seperti adanya norma didalam masyarakat yang diakui kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam beraktivitas.

Budaya organisasi sangatlah berperan dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi dan menentukan nilai-nilai yang harus dilakukan oleh karyawan. Secara umum, kata budaya organisasi terdiri dari dua kata yaitu budaya dan organisasi dimana budaya merupakan suatu filsafat, ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang berfungsi sebagai pengikat atau pemersatu suatu komunitas. Sedangkan organisasi dideskripsikan sebagai proses yang menggambarkan aktivitas yang akan, sedang, atau telah dilaksanakan oleh manusia yang bergabung pada suatu organisasi. Jadi, budaya organisasi merupakan suatu penerapan nilai-nilai yang telah disepakati secara bersama dan dijadikan sebagai suatu pedoman dalam beraktivitas.

Menurut (*Kreitner and Kinicki 2014, 62*) mengatakan bahwa:

“Budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.”

Menurut (T. Amir 2017, 192) mengatakan bahwa:

“Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan.”

Menurut Green Berg & Baron yang dikutip oleh (Sedarmayanti 2017, 347) mengatakan bahwa:

“Budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang diserahkan oleh anggota organisasi.”

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat dirumuskan bahwa budaya organisasi merupakan alat pemecah masalah dan sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang dapat diajarkan kepada anggota baik yang baru maupun lama dalam suatu organisasi dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

a. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Robbins and Judge 2015, 359) mengatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah:

1. Budaya memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan, hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi.

3. Budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri sendiri perorangan.
4. Mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja.
5. Merupakan pengambil perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku para pekerja.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robins yang dikutip oleh (Sedarmayanti 2017, 349-350) mengatakan bahwa karakteristik budaya organisasi terdiri dari :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan resiko.

2. Perhatian terhadap detail

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.

3. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hal itu.

4. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya suatu santai-santai.

7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan diterapkannya status *quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

2. Motivasi

Pada dasarnya setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan seseorang tidak lain dan tidak bukan adalah untuk dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dalam upaya memenuhi kebutuhannya seseorang akan bertindak sesuai dengan dorongan yang menjadi suatu dasar perilakunya, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dalam diri seseorang terdapat kekuatan yang mengarah pada tindakannya.

Teori motivasi merupakan suatu konsep yang memberikan penjelasan mengenai tindakan seseorang dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang

mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 154) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.“

Menurut Robbins yang dikutip oleh (Suparyadi 2016, 417) mengatakan bahwa:

“Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.“

Menurut Malayu SP. Hasibuan yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 192) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.“

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat dirumuskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul baik dari dalam diri ataupun dari luar diri yang muncul dikarenakan adanya suatu tujuan atau sasaran yang hendak dicapai baik dalam berorganisasi maupun secara individu.

a. Teori Motivasi

1. Teori Jenjang Kebutuhan

Menurut Abraham H. Maslow yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 194-195) mengatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi menjadi:

a. Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

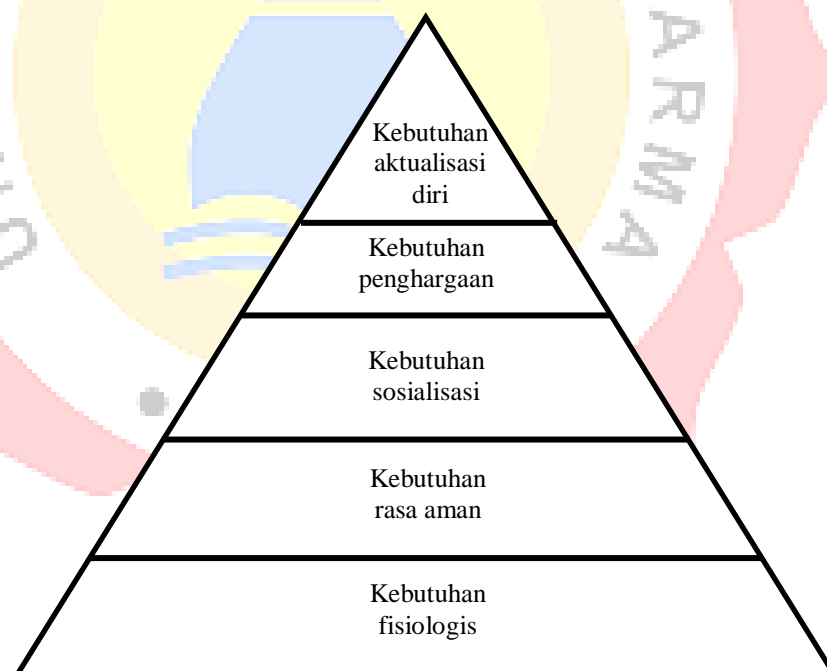
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d. *Kebutuhan penghargaan (esteem needs)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, penguatan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)*

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi, aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.



Gambar II.1
Teori Kebutuhan Berjenjang Maslow

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

Menurut Clayton Alderfer yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 192-193) mengatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki yang terdiri dari tiga kelompok yaitu:

a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja diperusahaan tersebut.

c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Teori Dua Faktor

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 196) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu:

a. Faktor Pemuas (Motivator) Meliputi:

1. Prestasi.

2. Promosi atau kenaikan pangkat.
3. Pengakuan.
4. Pekerjaan itu sendiri.
5. Penghargaan.
6. Tanggung jawab.
7. Keberhasilan dalam bekerja.
8. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

b. Faktor Ketidakpuasan (*Higienis*) meliputi:

1. Gaji.
2. Kondisi kerja.
3. Status.
4. Kualitas supervisi.
5. Hubungan antara pribadi.
6. Kebijakan dan administrasi perusahaan.

4. Teori Motivasi Prestasi

Menurut MC Clelland yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 197) mengatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya :

1. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.

2. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

1. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
2. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
3. Mereka memiliki suatu PR harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

1. Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
2. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
3. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

4. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

5. Teori Pengharapan (*Expectancy theory*)

Menurut Victor H. Vroom yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 198) mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari suatu pekerjaan yang didasarkan pada 3 komponen yaitu:

- a. Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai (*value*) merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
- c. Pertautan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

6. Teori Keadilan

Menurut J. Stacy yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 198) mengatakan bahwa:

“Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif.”

Dalam teori keadilan, masukan (*inputs*) meliputi faktor-faktor seperti, tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*)

adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti: gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

7. Teori Penguat

Menurut B.F. Skinner yang dikutip oleh (Sunyoto 2015, 198) mengatakan bahwa terdapat tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan yaitu:

- a. Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan bewujud hadiah, promosi, dan uang.
- b. Penguat negatif, di mana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang.
- c. Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulangi kembali.

b. Sumber Motivasi

Menurut (Ansory and Indrasari 2018, 284) mengatakan bahwa sumber motivasi terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu.

3. Motivasi Terdesak

Yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

c. Karakteristik Motivasi

Menurut (Ansory and Indrasari 2018, 284-285) mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik motivasi yang tinggi yaitu:

1. Resiko pemilihan tugas

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas dengan derajat kesulitan yang sedang, yang memungkinkan berhasil. Mereka menghindari tugas yang terlalu mudah karena sedikitnya kepuasan yang di dapat. Mereka juga menghindari tugas yang sangat sulit karena kemungkinan untuk berhasil sangat kecil.

2. Membutuhkan umpan balik

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih menyukai bekerja dengan situasi di mana mereka memperoleh umpan balik yang kongkrit mengenai apa yang sudah mereka lakukan. Karena jika tidak, mereka tidak dapat mengetahui apakah mereka sudah melakukan sesuatu dengan baik dibandingkan dengan yang lain atau belum. Umpan balik ini selanjutnya akan dipergunakan untuk meningkatkan prestasinya.

3. Tanggung jawab

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan lebih bertanggung jawab secara pribadi pada hasil kerjanya, karena hanya dengan begitu mereka dapat merasa puas saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Ketekunan

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan lebih sering mencari informasi untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melakukan suatu hal dan mereka seharusnya lebih inovatif.

5. Tertarik pada kompetisi dan Kesempatan untuk unggul

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi lebih tertarik pada karir dan tugas-tugas yang melibatkan kompetisi dan kesempatan untuk unggul. Mereka juga lebih berorientasi pada tugas dan mencoba untuk mengerjakan dan menyelesaikan lebih banyak tugas dari pada individu dengan motivasi berprestasi rendah.

3. Kinerja

Pada dasarnya dalam kehidupan berorganisasi ataupun dunia kerja, setiap individu pastinya selalu mengharapkan suatu penghargaan atau imbalan yang adil atas hasil kerjanya. Dalam melakukan suatu penilaian kinerja tentunya harus dilakukan seobjektif mungkin

dikarenakan hasil penilaian akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang kemudian akan kembali mempengaruhi kinerja.

Menurut Bernardin yang dikutip oleh (Sedarmayanti 2017, 285) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu.”

Menurut (M. F. Amir 2015, 5) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.”

Menurut Rummler dan Brache yang dikutip oleh (Sedarmayanti 2017, 285) mengatakan bahwa

“Kinerja individu adalah pencapaian/efektivitas pada tingkat pegawai/pekerjaan ini dipengaruhi tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan, serta karakteristik individu.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dimana dalam proses ini organisasi dapat menilai prestasi kerja karyawan.

a. Aspek-aspek Kinerja

1. Kuantitas

Kuantitas adalah sejumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan. Kuantitas atau hasil kerja

karyawan ini diukur dengan menghitung besaran presentase kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target, kurang dari target, atau melebihi target.

2. Kualitas

Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, kendala, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran presentase kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar, atau melebihi standar yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggang waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tenggang waktu yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dapat diukur dengan jam, hari, atau bulan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal hingga barang yang dihasilkan siap untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh konsumen.

4. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul. Untuk mengukur kreativitas ini dipergunakan tingkat intensitas dari gagasan-gagasan baru yang dikemukakan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.

5. Kerja sama

Kerja sama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eskternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerja sama ini menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan orang lain seperti ada atau tidaknya konflik antara karyawan, saling membantu, dan sinergi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Umar yang dikutip oleh (Fatimah 2017, 42) mengatakan bahwa terdapat sepuluh komponen data untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kejujuran karyawan dalam bekerja.

3. Inisiatif yang dimunculkan demi tercapainya efektivitas kelompok.
4. Tingkat kehadiran.
5. Sikap yang ditampilkan dalam kegiatan sehari-hari.
6. Kerja sama antara anggota tim.
7. Keandalan mengerjakan suatu tugas tertentu.
8. Pengetahuan tentang pekerjaannya.
9. Tanggung jawab terkait penyelesaian tugas.
10. Pemanfaatan waktu luang.

b. Manfaat Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi manfaat dalam perusahaan menerapkan manajemen kinerja dalam perusahaannya.

Menurut (Fahmi 2016, 139) mengatakan bahwa manfaat kinerja karyawan bagi perusahaan adalah:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kepemimpinan mereka, meningkatkan kinerja mereka dan mencapai potensi

penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Fatimah 2017, 25-26) mengatakan bahwa manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah:

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.
5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
7. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.
9. Meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.
10. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya.
11. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut.
12. Meningkatkan pandangan yang lebih jelas mengenai konteks pekerjaan.

13. Mengetahui pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
14. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Fatimah 2017, 8) mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antara karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seseorang saja tanpa adanya pembanding. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lain.
2. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

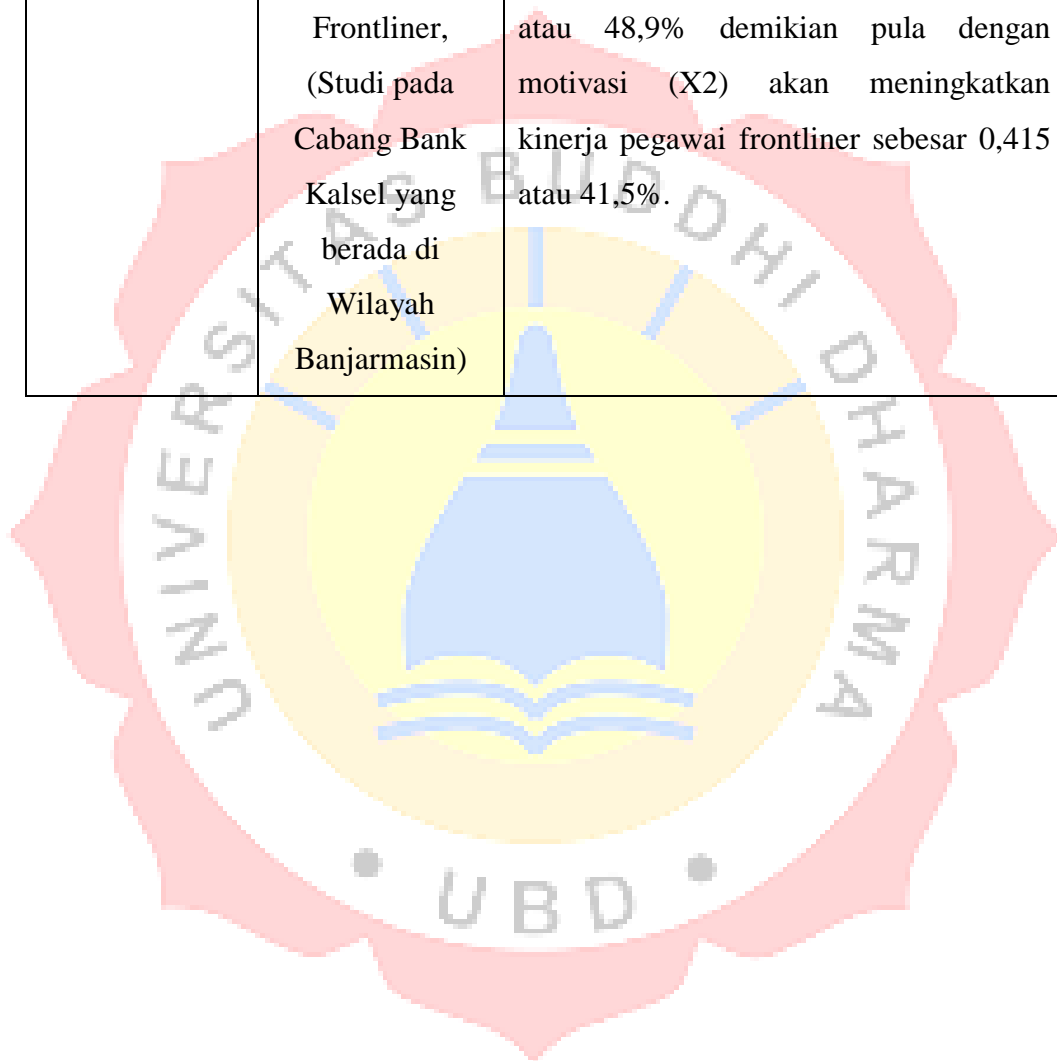
Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun beberapa referensi jurnal yang di ambil sebagai bahan penelitian di rangkum dalam Tabel II.1.



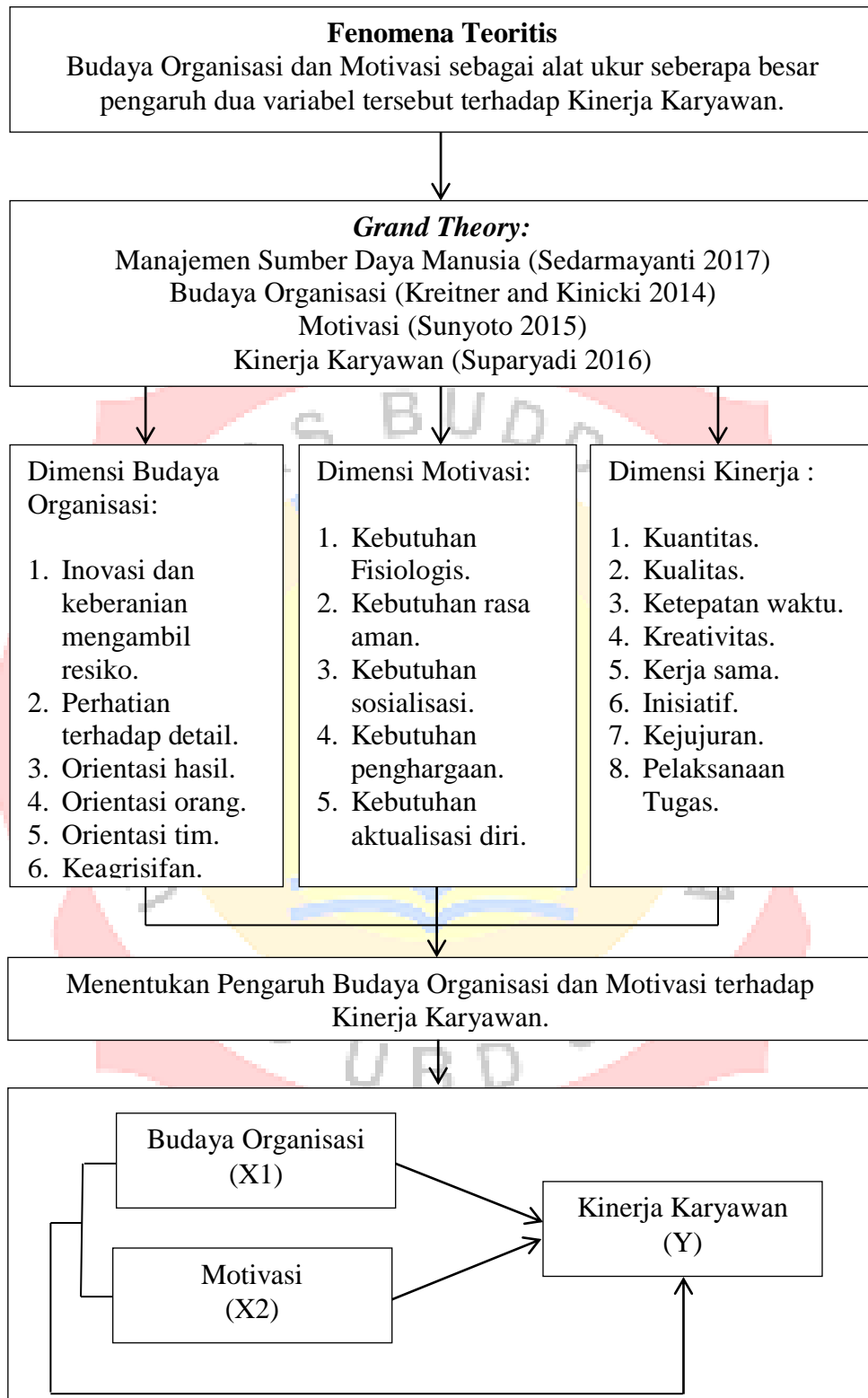
Table II-1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Kesimpulan
<p>Mitchaela Hutomo & Roy Setiawan (2015)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa</p>	<p>Dari hasil penelitian pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lestari Purnama Perkasa diperoleh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,515 dengan t hitung sebesar 4,462 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Purnama Perkasa.</p>
<p>Ida Ayu Indah Giantari & I Gede Riana (2017)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur</p>	<p>dari hasil penelitian menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) diperoleh nilai koefisien beta budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,316 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. nilai koefisien variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,687 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>

Rina Armiaty & Zakhyadi Ariffin (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin)	Dari hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai frontliner diperoleh nilai analisis regresi berganda Budaya Organisasi (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai frontliner sebesar 0,489 atau 48,9% demikian pula dengan motivasi (X2) akan meningkatkan kinerja pegawai frontliner sebesar 0,415 atau 41,5%.
---	---	--



C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.2

Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empirik. Hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta=0$ (artinya tidak ada hubungan antara X dan Y)
2. $H_a : \beta>0$ (artinya ada hubungan positif antara X dan Y)
3. $H_a : \beta<0$ (artinya ada hubungan negatif antara X dan Y)
4. $H_0 : \beta\neq 0$ (artinya ada hubungan antara X dan Y)

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis penggolongan tujuannya, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji mengenai sumber-sumber teori pendukung mengenai variabel yang diteliti serta didukung dengan adanya penelitian terdahulu untuk memperkuat penetapan hipotesis.

Berdasarkan jenis penggolongan pendekatannya, jenis penelitian pada skripsi ini adalah Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan studi kasus.

1. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka ataupun data yang diangkakan.
2. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.
3. Penelitian studi kasus merupakan jenis pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkap dapat terselesaikan.

Berdasarkan jenis penggolongan tempat, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kancan dan penelitian perpustakaan.

1. Penelitian kanchah merupakan kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik dari lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan maupun lembaga-lembaga pemerintahan. Dalam hal ini peneliti menetapkan objek penelitian pada suatu perusahaan manufaktur yaitu PT.Margawood Tata Respati.
2. Penelitian perpustakaan merupakan penelitian dengan cara membaca buku-buku/majalah dan sumber data lainnya didalam perpustakaan. Kegiatan ini dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur, baik dari perpustakaan, maupun ditempat-tempat lainnya.

Berdasarkan jenis penggolongan pemakaian, jenis penelitian pada skripsi ini menggunakan penelitian terapan. Penelitian terapan adalah penelitian yang diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji dan mengevaluasi masalah-masalah praktis sehingga dapat dimanfaatkan untuk kepentingan manusia, baik secara individual maupun kelompok.

Berdasarkan bidang ilmunya, jenis penelitian pada skripsi ini merupakan jenis penelitian kesejahteraan sosial yang berhubungan dengan suatu kegiatan bisnis/perekonomian pada suatu perusahaan.

Berdasarkan taraf penelitian, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu model penelitian dengan membuat gambaran secara sistematis dan akurat sifat-sifat yang berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti serta menjelaskan tentang

bagaimana data dikumpulkan, diolah, dan dianalisis untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan saat terjadi variabel, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian eksperimen. Penelitian eksperimen merupakan metode sistematis guna membangun hubungan yang mengandung fenomena sebab akibat. Penelitian eksperimen merupakan metode inti dari model penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan fokus utama yang digunakan untuk mendapatkan suatu solusi atas permasalahan yang terjadi pada suatu penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini diutamakan pada pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati yang bertempat di jalan Pembangunan II ujung No.3, Batu Sari Tangerang 15121 Banten, Indonesia.

Penelitian ini diawali dengan ketertarikan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan yang sekaligus menjadi tempat kerja peneliti yaitu PT. Margawood Tata Respati. Sehingga dalam penelitian ini permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan sudah dirumuskan dengan baik yang kemudian di angkat menjadi suatu judul skripsi yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Margawood Tata Respati.

1. Sejarah Singkat PT. Margawood Tata Respati

PT. Margawood Tata Respati adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *handy craft* dalam bentuk pengolahan kayu, alumunium, dan pvc menjadi barang jadi yang produksinya antara lain : pintu, jendela, kusen, lubang angin dan lain sebagainya yang semuanya berbahan dasar kayu, alumunium, dan pvc. Jenis kayu yang digunakan ada berbagai macam seperti meranti, jati, kamper, dan mahoni. Berawal dari ketertarikan dan banyaknya permintaan pasar akan kebutuhan produk berbahan dasar kayu, alumunium, dan pvc maka timbullah inisiatif untuk membuka usaha yang bergerak dibidang tersebut. Dengan dibekali pengalaman kerja yang cukup, maka pada tahun 1988 didirikanlah perusahaan yang bergerak di bidang industri dan perdagangan oleh seorang yang memiliki wawasan dan pengetahuan tinggi dalam bidangnya, perusahaan tersebut adalah PT. Margawood Tata Respati.

Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Pembangunan II ujung No.3 Kel. Batusari, Tangerang. Luas lahan keseluruhan PT. Margawood Tata Respati kurang lebih 9.000 m² dengan luas gedung produksi sekitar 5.000 m².

2. Visi dan Misi PT. Margawood Tata Respati

a. Visi

Adapun visi dari perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Menjadi perusahaan yang sukses di dalam dan luar negeri.

2. Meningkatkan penjualan terhadap produk namun tetap menjaga kepuasan pelanggan dengan mengutamakan kualitas produknya.
3. Turut bersaing dengan produk luar negeri dalam hal kualitas, harga dan pelayanan.

b. Misi

Adapun misi utama perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Ikut berperan dalam membuka lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia.
2. Ikut membantu meningkatkan perekonomian daerah dan negara.
3. Meyakinkan masyarakat bahwa masih ada produk dalam negeri yang kualitasnya tak kalah dengan produk luar.
4. Ikut meramaikan pasar akan produk-produk yang sejenis sehingga masyarakat mendapatkan banyak pilihan sehingga masyarakat dapat membedakan kualitas produk mana yang terbaik.

3. Kegiatan Pemasaran

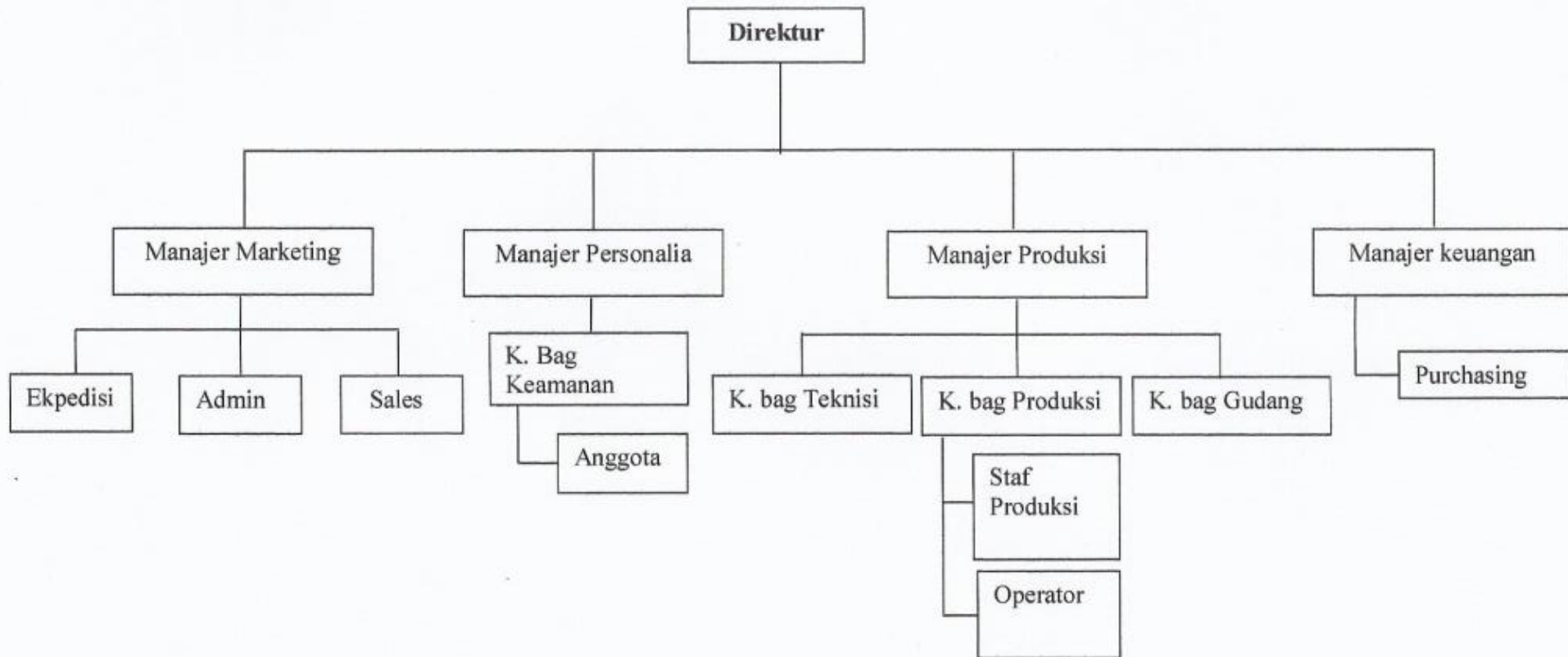
Kegiatan penjualan di PT. Margawood Tata Respati tidak jauh berbeda dengan kegiatan marketing di perusahaan lain. Selain menggunakan jasa sales sebagai sarana promosi utama, perusahaan ini juga bekerja sama dengan pelanggan dan supplier untuk ikut membantu meningkatkan penjualan produk kami.

4. Budaya Perusahaan

PT. Margawood Tata Respati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *manufacturing* yaitu perusahaan yang kegiatan pokoknya adalah pengolahan barang mentah atau barang setengah jadi menjadi barang yang lebih memiliki nilai tambah dalam segi kegunaan dan manfaatnya, dalam konteks ini PT. Margawood Tata Respati merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai jenis pintu, jendela & lubang angin oleh karena itu budaya yang produktif sangatlah dikedepankan. Adapun budaya atau kebiasaan yang selalu dijadikan pedoman dalam beraktifitas pada perusahaan ini yaitu:

- a. Budaya disiplin (masuk dan keluar jam kerja)
- b. Budaya bertanggung jawab.
- c. Sifat kekeluargaan didalam perusahaan.
- d. Sifat toleransi antara sesama.
- e. Sifat solidaritas antara karyawan.

4. Struktur Organisasi



Gambar III.1
Struktur Organisasi

6. Wewenang dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian yang ada pada gambar di atas antara lain:

1. Direktur

Tugas utama dari direktur adalah memimpin perusahaan dan mengatur kinerja karyawannya, berikut uraian tugasnya:

- b. Mengatur dan merancang cara kerja dari adm. marketing, adm. keuangan dan kabag produksi.
- c. Menerima laporan penjualan produk dan pembelian bahan baku.
- d. Menerima dan menentukan rancangan desain produk baru yang akan diluncurkan ke pasar.

2. Manajer Marketing

Tugas utama dari Manajer Marketing adalah:

- a. Memimpin seluruh jajaran departemen marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin.
- b. Menciptakan, menumbuhkan, dan memelihara kerja sama yang baik dengan konsumen.
- c. Merumuskan target penjualan.
- d. Merumuskan standar harga jual dengan koordinasi bersama direktur.
- e. Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.

3. Ekspedisi

Tugas utama dari bagian ini adalah untuk mempersiapkan barang-barang yang telah jadi untuk dapat dikirim serta mengelola tata penyusunan barang pada armada sehingga muatan dapat maksimal.

4. Admin

Tugas utama dari Admin adalah menerima pesanan produk dari customer, meneruskannya ke produksi dan selanjutnya mengatur pengiriman produk, berikut uraian tugasnya:

- a. Menerima Purchase Order (PO) dari pelanggan.
- b. Membuat surat perintah kerja.
- c. Mengatur jadwal pengiriman.
- d. Membuat surat jalan dan faktur.
- e. Menyusun laporan penjualan produk.

5. Sales

- a. Melakukan penjualan sebanyak mungkin.
- b. Menyiapkan laporan penjualan.
- c. Menjalin hubungan baik dengan konsumen.
- d. Menangani permintaan dari pelanggan.

6. Manajer Personalia

- a. Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut, mewawancarai dan memilih pelamar.
- b. Mengembangkan, mengelolah, dan mengevaluasi tes pelamar kerja.

- c. Melakukan pemecatan karyawan dan mengelola prosedur disiplin.
 - d. Mengalokasikan sumber daya manusia dengan tepat.
 - e. Menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan.
7. Kepala Bagian Keamanan
- a. Memeriksa dan memastikan kesiapan seluruh anggota dalam bertugas.
 - b. Membina hubungan dengan aparat terikat dan client.
 - c. Mengkoordinasikan kegiatan penjagaan keamanan dan ketertiban di lingkungan kantor.
8. Manajer Produksi
- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
 - b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
 - c. Menentukan satandar kontrol kualitas.
 - d. Mengawasi proses produksi.
 - e. Melakukan pemilihan, pemesanan dan pembelian bahan.
 - f. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.
9. Kepala Bagian Teknisi
- a. Menyusun kegiatan pemeliharaan dan repair terhadap mesin atau peralatan.

- b. Mengajukan pembelian *spare part* dan kebutuhan lainnya yang diperlukan untuk pemeliharaan dan repair semua peralatan pabrik.

10. Kepala Bagian Produksi

- a. Melaksanakan jadwal pemroduksian yang telah di susun.
- b. Menyusun laporan pemroduksian.
- c. Mengatur dan menjalankan aktifitas produksi sesuai dengan surat perintah kerja.
- d. Membuat surat permintaan barang untuk keperluan pengambilan barang di gudang inventori.

11. Kepala Bagian Gudang

- a. Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya.
- b. Menjadi pimpinan bagi semua staff gudang.
- c. Melakukan pengecekan barang.
- d. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.
- e. Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan dengan lancar.
- f. Memberikan laporan pemesanan barang kepada Adm. Keuangan.

12. Manajer Keuangan

Tugas utama dari manajer keuangan adalah menjadi bendahara atau mengatur sistem keuangan perusahaan, mulai dari pembelanjaan dan gaji karyawan, berikut uraian tugasnya:

- a. Mengatur dan mengelola keuangan perusahaan.
- b. Mengelola gaji, dan tunjangan karyawan.
- c. Mengatur pembelanjaan bahan baku perusahaan.
- d. Menyusun laporan keuangan perusahaan.

13. *Purchasing*

- a. Melakukan pembelian terhadap kebutuhan dalam perkantoran.
- b. Melakukan pembelian terhadap pengorderan *spare part*/peralatan.
- c. Melakukan pembelian terhadap kebutuhan baik peralatan maupun pembahanan umum.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya melalui data yang diperoleh secara langsung dari observasi, wawancara, dan kuesioner. pada penelitian ini, sumber data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian kuesioner akan diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Margawood Tata Respati.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder

diperoleh dari buku-buku referensi, jurnal dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017, 136) mengatakan bahwa:

”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian populasi di atas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 93 orang yang merupakan seluruh karyawan produksi pada PT. Margawood Tata Respati.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2017, 137) mengatakan bahwa:

”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Menurut (Sugiyono 2017, 156) mengatakan bahwa ukuran sampel untuk penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel

minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (*independen + dependen*) maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Pada penelitian ini, Metode sampling jenuh dipilih sebagai metode dalam penentuan jumlah sampel dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu sebanyak 93 responden (keseluruhan karyawan),

Menurut (Sugiyono 2013, 156) mengatakan bahwa.

”Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid, dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif.

Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang bisa di gunakan yaitu:

1. Teknik Pengumpulan data Primer, meliputi:

a. Pengamatan

Pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh.

b. Wawancara

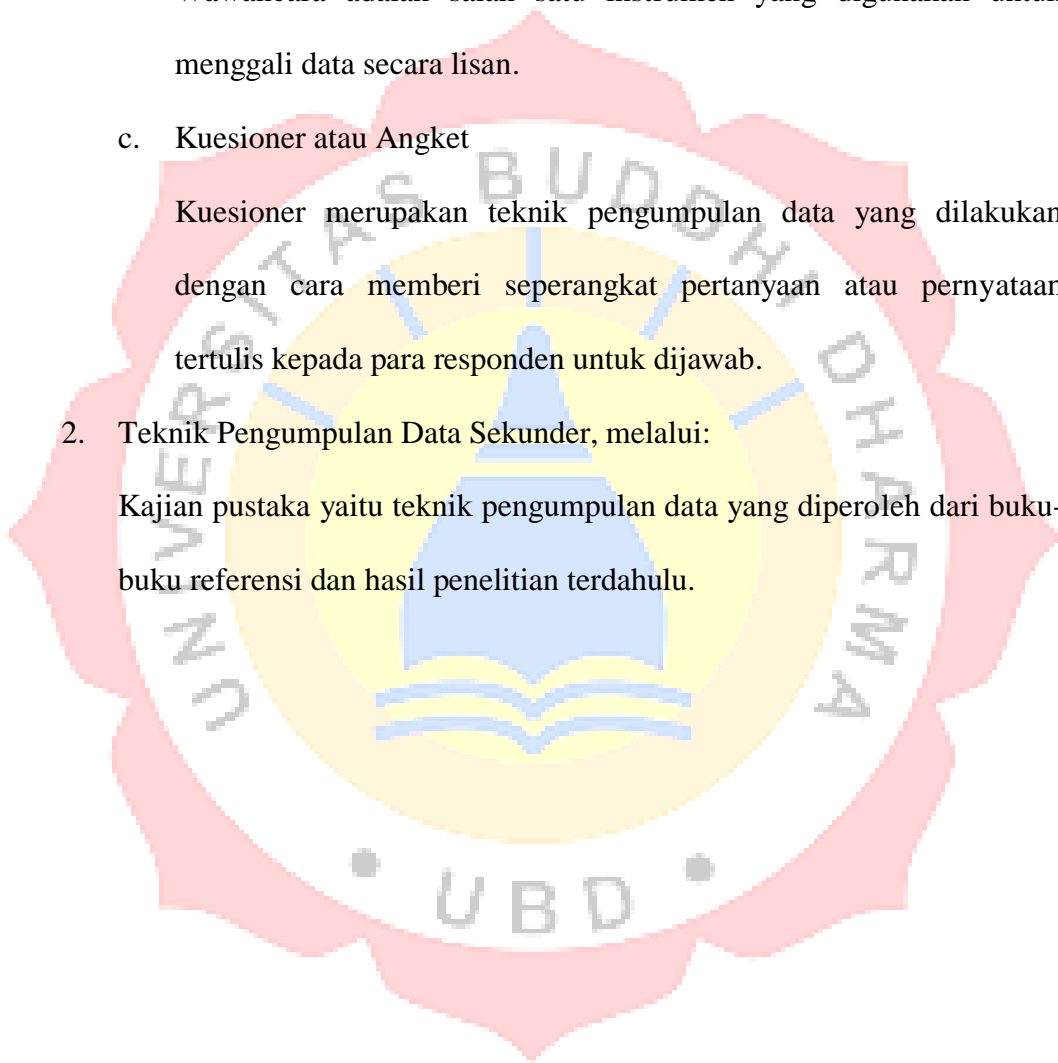
Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.

c. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder, melalui:

Kajian pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku referensi dan hasil penelitian terdahulu.



F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Table III-1

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan resiko. 2. Perhatian terhadap detail. 3. Berorientasi kepada manusia. 4. Berorientasi tim. 5. Agresif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berinovasi. 2. Pengambilan resiko. 3. Kecermatan. 4. Keakuratan. 5. Kesungguh-sungguhan bekerja. 6. Partisipasi dalam pelatihan kerja. 7. Bekerja dalam tim. 8. Loyalitas dalam tim. 9. Kompetitif. 10. Merasa tertantang. 	Ordinal
Sumber (Sedarmayanti 2017, 349-350) “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”			
Motivasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis. 2. Rasa aman. 3. Sosial. 4. Penghargaan. 5. Aktualisasi diri. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan. 2. Insentif. 3. Standar keamanan kerja. 4. Pemberian sanksi. 5. Teman kerja. 6. Adanya sifat kekeluargaan. 7. Pujian dari pimpinan. 8. Perasaan dihargai. 9. Pengembangan diri. 10. Penyampaian pendapat. 	Ordinal
Sumber (Sunyoto 2015, 194-195) “Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”			
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Inisiatif. 4. Kejujuran. 5. Kerja sama. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan standar perusahaan. 2. Ketepatan tugas. 3. Intensitas penyelesaian tugas. 4. Kuantitas penyelesaian tugas. 5. Antusias dalam bekerja. 6. Inisiatif dalam bekerja. 7. Kejujuran dalam bekerja. 8. Tidak menyalahgunakan wewenang. 9. Kerja sama antara karyawan. 10. Menerima kritik dan saran. 	Ordinal
Sumber (Suparyadi 2016, 313-314) “Manajemen Sumber Daya Manusia” & (Fatimah 2017, 42) “Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan”			

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskripsi Data

Menurut (Sugiyono 2017, 232) mengatakan bahwa:

“Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

2. Frekuensi Data

Seringkali data yang terkumpul tersedia dalam jumlah yang besar sehingga kita mengalami kesulitan untuk mengenali ciri-cirinya. Oleh karena itu, data yang jumlahnya besar perlu ditata atau diorganisir dengan cara meringkas data tersebut ke dalam bentuk kelompok data sehingga dengan segera dapat diketahui ciri-cirinya dan dapat dengan mudah dianalisis sesuai dengan kepentingan kita.

Menurut (Sudaryono 2014, 66) mengatakan bahwa:

“Distribusi Frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu dalam sebuah daftar.”

3. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, M. Com, Ph.D, CA 2018, 51) mengatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.”

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi.

X = Skor pada subek item n .

Y = Skor total subyek.

n = Jumlah sampel.

$\sum X$ = jumlah skor dalam variabel X .

$\sum Y$ = jumlah skor dalam variabel Y .

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X .

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y .

$\sum XY$ = jumlah skor perkalian X dan Y .

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat di tentukan sebagai berikut:

1. r hitung $>$ r tabel = valid.
2. r hitung $<$ r tabel = tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, M.Com, Akt 2013, 47) mengatakan bahwa:

“Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.”

Suatu Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas data dalam penelitian ini, menggunakan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

k = Banyaknya butir.

σ_t^2 = Varian total.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Adapun penentuan reliabilitas menurut (Ghozali, M.Com, Akt 2013, 47) adalah dengan cara melihat nilai *Cronbach Alpha* yang harus lebih besar dari 0,07.

5. Skala Pengukuran

Menurut (Sudaryono 2014, 87-88) mengatakan bahwa:

“Skala adalah alat yang disusun dan digunakan oleh peneliti untuk mengubah respon tentang suatu variabel yang bersifat kualitatif menjadi data kuantitatif.”

Pada penelitian ini skala yang digunakan merupakan skala *likert* yang dibuat kedalam bentuk *ordinal*.

Menurut (Sudaryono 2014, 90) mengatakan bahwa:

“Skala *Ordinal* ialah skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya.”

Menurut (Sudaryono 2014, 93) mengatakan bahwa:

“Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.”

Penerapan skala *likert* dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- a. Sangat setuju. (5)
- b. Setuju. (4)
- c. Kurang setuju. (3)
- d. Tidak setuju. (2)
- e. Sangat tidak setuju. (1)

6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi

klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Menurut (Priyatno 2017, 109) mengatakan bahwa:

“Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak.”

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal di grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $\text{Sig} > 0,05$ = residual menyebar normal.
2. $\text{Sig} < 0,05$ = residual menyebar tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno 2017, 120) mengatakan bahwa:

“Multikolinearitas berarti antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)”

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno 2017, 191) mengatakan bahwa:

“Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi”

Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penentuan kriteria terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data dengan syarat:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Homogenitas

Menurut (Priyatno 2017, 181) mengatakan bahwa:

“Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui varian populasi data apakah antara dua kelompok atau lebih data memiliki varian yang sama atau berbeda.”

Jadi pengujian Homogenitas dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah tidak sama.

e. Uji Linearitas

Menurut (Priyatno 2017, 95) mengatakan bahwa:

“Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear karena fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear.”

Penentuan linearitas dalam suatu penelitian dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansi dengan ketentuan:

1. $\text{Sig} > 0,05$ = memiliki hubungan yang linear.
2. $\text{Sig} < 0,05$ = tidak memiliki hubungan yang linear.

7. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel independen.

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya.

Rumusan koefisien regresi yaitu $Y = a + bX$.

Rumusan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

a = Konstanta.

Y = Kinerja karyawan.

X1 = Budaya organisasi.

X2 = Motivasi.

b1,b2 = Koefisien regresi.

c. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan bagian integral dalam peramalan. Peramalan disini bukanlah berarti seperti meramalkan nasib tanpa data, tetapi berdasarkan data yang diolah dengan cara statistik yang kemudian menarik kesimpulan. Tanpa pengetahuan statistik yang sesuai untuk itu yang dapat menguji keabsahan data, kita tidak akan memperoleh kesimpulan yang baik sehingga ramalan menjadi tidak tepat.

Menurut (Ghozali, M. Com, Ph.D, CA 2018, 95-96) mengatakan bahwa:

“Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel.”

Rumusan koefisien korelasi adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi antara variabel dapat diklasifikasikan menjadi 5 indikator.

Table III-2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8 s/d 1,0	Sangat kuat
0,6 s/d 0,8	Kuat
0,4 s.d 0,6	Sedang
0,2 s/d 0,4	Lemah
0,0 s/d 0,2	Sangat Lemah

d. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, M. Com, Ph.D, CA 2018, 97) mengatakan bahwa:

“Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel *independen* adalah.

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2 \cdot (ry_{x_1}) \cdot (ry_{x_2}) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu:

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Jika $R^2 = 1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

e. Uji T

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah tertentu yang akan diteliti. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat diuji melalui uji t dan untuk menghitung uji t, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS.

Menurut (Sugiyono 2016, 230) mengatakan bahwa rumus untuk menguji hipotesis adalah:

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Pengujian hipotesis.

r = Koefisien korelasi.

r^2 = Koefisien determinasi.

n = jumlah responden.

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

$H_a : \beta > 0$, artinya ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y.

$H_a : \beta < 0$, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan variabel Y.

$H_o : \beta \neq 0$, artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Untuk menguji hipotesis nol (H_o) kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. Bilai nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
- b. Bila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Apabila H_o diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila H_o ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

f. Uji F

Uji pengaruh simultan (*f test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Menurut (Sugiyono 2016, 235) mengatakan bahwa rumus untuk pengujian F adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R= Koefisien Korelasi Ganda.

k = Jumlah Variabel Independen.

n = Jumlah Anggota Sampel.

Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F tabel.

Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut:

- a. H_0 diterima apabila: F hitung $<$ F tabel.
- b. H_0 ditolak apabila: F hitung $>$ F tabel.

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.