

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
KSU “CISANUR” KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

Oleh  
**SUPRIYANTO**  
**105720490414**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

## **PERSEMBAHAN**

Karya Ilmiah ini saya persembahkan untuk keluarga besar Saya terutama untuk kedua orang tua saya bapak Arif, ibu Ramisa (almarhuma) dan ibu Indah yang sangat mengharapkan keberhasilan dan kebahagiaan untuk masa depan saya, yang selalu menyelimkan nama saya disetiap doanya agar saya bisa berada dititik yang sekarang. Untuk istri saya Suriani dan saudarl saya tercinta adik Sri Wahyuni yang selalu memberikan dukungan dan motivasi. Serta semua rekan-rekan seangkatan yang telah membantu dan memberikan saran untuk kelancaran dalam penulisan skripsi ini.

## **MOTTO HIDUP**

Jangan mundur sebelum melangkah,  
jadilah orang yang rajin sebelum menyesali kemalasan  
yang membuat kita melewatkan kesempatan emas



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor  
Ksu "Cisanur" Kabupaten Gowa  
Nama Mahasiswa : Supriyanto  
No Stambuk/NIM : 105720490414  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan  
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Makassar pada hari kamis tanggal 7 februari 2019.


Makassar, 10 februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


  
Dr. Idham Khalid, SE, MM  
NIDN : 0931126103


  
Abd. Salam HB, SE, MSi, AK, CA  
NBM: 885533

Diketahui :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ketua,  
Program Studi

  
Ismail Rasulong, SE, MM.  
NBM: 903078

  
Muh. Nur Rasyid, SE, MM  
NBM: 108 5576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **SUPRIYANTO**, NIM : **105720490414** diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/2019 M, Tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H/ 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil Akhir 1440 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si (.....)  
3. Dr. A. Ifayani Haanurat, MM (.....)  
4. M. Hidayat, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN IESP  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Supriyanto

Stambuk : 105720490414

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor  
Ksu "Cisanur" Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 10 Februari 2019

Yang membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

Ketua,  
Program Studi

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 108 5576

## KATA PENGANTAR

الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kantor KSU “CISANUR” Kabupaten Gowa.” Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Arif, ibu Ramisah (Almarhuma) dan ibu Indah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudariku tercinta adik Sri Wahyuni yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. Idham Khalid, SE, MM selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Abd. Salam HB. SE.MSI.AK.CA selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 24 Agustus 2018

**Penulis**



## ABSTRAK

**SUPRIYANTO**, Tahun 2018 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSU “CISANUR” Kabupaten Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Bapak Dr. Idham Khalid, dan Pembimbing II Bapak Abd. Salam HB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSU “CISANUR” Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang di olah adalah data primer yang di peroleh dari kuesioner dengan teknik Slovin yang digunakan dalam penentuan sampel. Populasi pada objek penelitian berjumlah 141 orang dan jumlah sampel yang memenuhi syarat kriteria sebanyak 59 orang sebagai responden.

Hasil kuesioner yang diperoleh dari responden telah diuji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji releabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, dan uji multikolonieritas. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda dengan bantuan program spss21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai . Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

*Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja*

## **ABSTRACT**

*SUPRIYANTO, Year 2018 Effect of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at the Office of KSU "CISANUR" Gowa Regency. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I, Dr. Idham Khalid, and Second Advisor Mr. Abd. salam HB.*

*This study aims to determine whether Organizational Culture and Work Motivation Influence Employee Performance in the Office of KSU "CISANUR" Gowa Regency. The type of research used in this study is quantitative research. The data that is processed is the primary data obtained from the questionnaire with the Slovin technique used in determining the sample. The population in the object of the study amounted to 141 people and the number of samples that met the criteria of criteria as many as 59 people as respondents.*

*The results of the questionnaire obtained from the respondents have been tested by instruments consisting of validity and reliability tests, as well as classical assumption tests which consist of normality tests, and multicollinearity tests. Data analysis method used is multiple linear regression technique with the help of spss21 program. The results of this study indicate that Organizational Culture and Motivation have a Positive and Significant Effect on Employee Performance. Thus the hypothesis proposed in this study is accepted.*

*Keywords: Organizational Culture, Motivation, Performance*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
A. Pengertian Motivasi .....	6
B. Pengertian Budaya Organisasi .....	10
C. Kinerja Karyawan .....	17
D. Penelitian Terdahulu .....	22
E. Kerangka Pikir .....	23

F. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel .....	26
D. Metode Pengumpulan Data.....	27
E. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	29
F. Metode Analisis .....	31
G. Analisis Instrumen Penelitian .....	32
H. Uji Hipotesis.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian .....	35
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	35
2. Deskripsi Responden.....	39
3. Analisis Instrument Penelitian.....	41
B. Pembahasan.....	53
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu 15.....	22
Tabel 4.1	Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin .....	39
Tabel 4.2	Deskripsi responden berdasarkan umur.....	39
Tabel 4.3	Deskripsi responden berdasarkan masa kerja.....	40
Tabel 4.4	Deskripsi responden berdasarkan pendidikan.....	40
Tabel 4.5	Uji validitas variabel budaya organisasi.....	42
Tabel 4.6	Uji validitas variabel motivasi kerja.....	43
Tabel 4.7	Uji validitas variabel motivasi kerja.....	44
Tabel 4.8	Hasil uji reliabilitas.....	45
Tabel 4.9	Kategori nilai rata-rata (mean) instrumennya.....	46
Tabel 4.10	Deskripsi variabel budaya organisasi.....	46
Tabel 4.11	Deskripsi variabel motivasi kerja.....	47
Tabel 4.12	Deskripsi variabel kinerja pegawai.....	47
Tabel 4.13	Hasil uji multikolonieritas.....	49
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.15	Hasil Uji F.....	51
Tabel 4.16	Hasil Uji t.....	52



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka pikir.....	24
Gambar 4.1	Struktur organisai.....	37
Gambar 4.2	Grafik rata-rata penilaian responden.....	47
Gambar 4.3	Uji normalitas.....	48

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik

maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masrukhin dan Waridin).

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam pencapaian perusahaan, dengan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Teman Koesmono tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang mengambil objek pada perusahaan manufaktur, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Abdullah pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan dilakukan pada industri perbankan di Nigeria. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Olu Ojo tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja karyawan. Menurut *House et al* (1993) menyatakan bahwa 30% dari waktu para pemimpin digunakan untuk mengurus masalah lingkungan manusia (karyawan). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada karyawan perlu memperhatikan karakteristik karyawan yang bersangkutan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putu Sunarcaya pada Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh *Jurkeiwick* membandingkan antara karyawan dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada karyawan sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka

disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk karyawan sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi karyawan dalam bekerja pada instansi public dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting.

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka diperlukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSU" CISANUR Kabupaten Gowa.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:



1. Untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Manfaat Praktis :

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan pengetahuan bagi manajemen dalam memotivasi, guna menerapkan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi**

##### **a. Pengertian motivasi**

Menurut Bangun (2014:312) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Sedangkan Lubis (2014:58) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan yang dapat dicapai oleh seorang individu dengan perilaku tertentu dalam usahanya. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan intensif Luthans (2014:270).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin. Sedangkan Hasibuan (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek

motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Siagian ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau management by objectives (MBO).
2. Program penghargaan karyawan.
3. Program ketertiban karyawan.
4. Program imbalan bervariasi.
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
6. Manfaat yang fleksibel.

Menurut Rivai terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.

4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

## **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

### **1. Faktor Intern**

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

- a. untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

### **2. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

### **c. Tujuan Motivasi**

Pada hakikatnya pemberian motivasi pada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2015:146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

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

### **d. Jenis – Jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi menurut hasibuan (2014:222) yaitu sebagai berikut:

#### 1). Motivasi positif

Motifasi positif maksudnya manejer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi baik. Dengan motivasi positif inilah semangat kerja karyawan akan meningkat. Karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik – baik saja.

#### 2). Motivasi negatif



Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum akan tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

## **B. Budaya organisasi**

### **a. pengertian budaya organisasi**

Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integral, yang telah bekerja dengan baik, budaya organisasi cukup diartikan sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kesamaan pengertian.

Menurut Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana.. Budaya menuntun orang untuk mengetahui tindakan yang benar dan salah, mengganggu atau tidak, meyenangkan orang atau tidak ketika melakukan segala sesuatu saat ini.

Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol, yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan

organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins yang menyatakan bahwa: “ Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Risky, dkk (2014) menyatakan bahwa organisasi budaya organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Menurut Maith (2015), budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Gunaraja (2014), Yuana mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai pengikat yang menggabungkan sejumlah orang bagian dari budaya perusahaan memegang nilai dan keyakinan yang kuat untuk membantu karyawan memahami apa yang terjadi dalam organisasi merupakan efek untuk kinerja pribadi dan organisasi focus dievaluasi. Yamsul, Surachman (2013) dan Priya (2014) menyatakan motivasi dirasakan telah memberi nilai tambah dan dorongan untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat di sektor publik dan sektor swasta.

Menurut G Graham dalam Siswadi (2014) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu system nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi sehingga kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keaktifan organisasi itu sendiri.

Robbin dalam Sembiring (2014) memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke system makna bersama

yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Peter F. Drucker budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Secara sederhana budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Menurut Schein (2013): *"..organizational culture is defined as shared philosophies, ideologies, beliefs, feelings, assumptions, expectations, attitudes, norms, and values,"* Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari Schein dapat dikatakan bahwa tinggi-rendahnya produktivitas satu perusahaan di hasilkan oleh asumsi-asumsi dasar dari budaya organisasi yang dimiliki perusahaan tersebut.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan/instansi sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak

## **b. Sumber-sumber Budaya Organisasi**

Tosi, Rozzi, Carroll mengatakan bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh:

### 1. Pengaruh eksternal yang luas (*broad external influences*)

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam (adanya empat musim atau iklim tropis saja) dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat (sejarah raja-raja dengan nilai-nilai feodal).

### 2. Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional (*societal values and national culture*)

Yaitu keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kebebasan individu, kolektivisme, kesopansantunan, kebersihan dan sebagainya.

### 3. Unsur-unsur khas dari organisasi (*Organization specific elements*)

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah-masalah eksternal maupun masalah-masalah internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah merupakan dasar bagi tumbuhnya organisasi.

## **c. Ciri-ciri Budaya Organisasi**

Menurut O'Reilly, Chatman, dan Caldwell ciri-ciri budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*). Mencari peluang baru, mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.
2. Stabilitas dan keamanan (*stability and security*). Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.
3. Penghargaan kepada orang (*respect for people*). Memperlihatkan toleransi, keadilan, dan penghargaan terhadap orang lain.
4. Orientasi hasil (*outcome orientation*). Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan.
5. Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*). Bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
6. Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*). Mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi pesaing.

Karakteristik - karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah :

#### 1. Inisiatif Individual

Yaitu Tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

#### 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko



Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

### 3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

### 4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

### 5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

### 6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### 7. Identitas

Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai

suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

#### 8. Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

#### 9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa di gunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### 10. pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi di batasi oleh hirarkinya kewenangan yang formal. Kadang- kadang kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara karyawan itu sendiri.

### **d. Fungsi Budaya Organisasi**

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Menurut Robbins ada empat fungsi budaya organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang

lebih luas daripada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dari segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawannya. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Biasanya, fungsi budaya organisasi dimanifestasikan dalam dua tujuan: pertama, menciptakan ciri khas antaranggota dan komitmennya terhadap organisasi. Kedua, menciptakan suasana kompetitif yang memungkinkan para anggota (terutama anggota baru) dalam organisasi untuk memahami perilaku yang dapat diterima dalam stabilitas sistem sosial.

## **C. Kinerja karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Sabir et al. (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah elemen yang penting bagi keberhasilan organisasi. Sedarmayanti

(2013:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

Rivai dan Basri juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

## **b. Tujuan Kerja**

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwaliatin mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

## **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor:
  - a. Internal (pribadi)
    1. Kemampuan tinggi
    2. Kerja keras

- b. Eksternal (lingkungan)
  - 1. Pekerjaan mudah
  - 2. Nasib baik
  - 3. Bantuan dari rekan-rekan
  - 4. Pemimpin yang baik
- 2. Kinerja jelek dipengaruhi oleh dua factor :
  - a. Internal (pribadi)
    - 1. Kemampuan rendah
    - 2. Upaya sedikit
  - b. Eksternal (lingkungan)
    - 1. Pekerjaan sulit
    - 2. Nasib buruk
    - 3. Rekan kerja tidak produktif
    - 4. Pemimpin yang tidak simpatik

#### **d. Cara-Cara untuk Meningkatkan Kinerja**

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

##### 1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu , dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab kinerja.

## 2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

## 3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

#### D. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Susandi Prihayanto (2014)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional Iv Jawa Tengah – Daerah Istimewa Yogyakarta)	Analisis regresi linear berganda	Secara bersama-sama, dimana Budaya organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional Iv Jawa Tengah – Daerah Istimewa Yogyakarta).
Binawan Nur Tjahjono Tri Gunarsih (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah	Analisis regresi linear berganda	Variabel bebas motivasi, dan budaya organisasi, secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja.



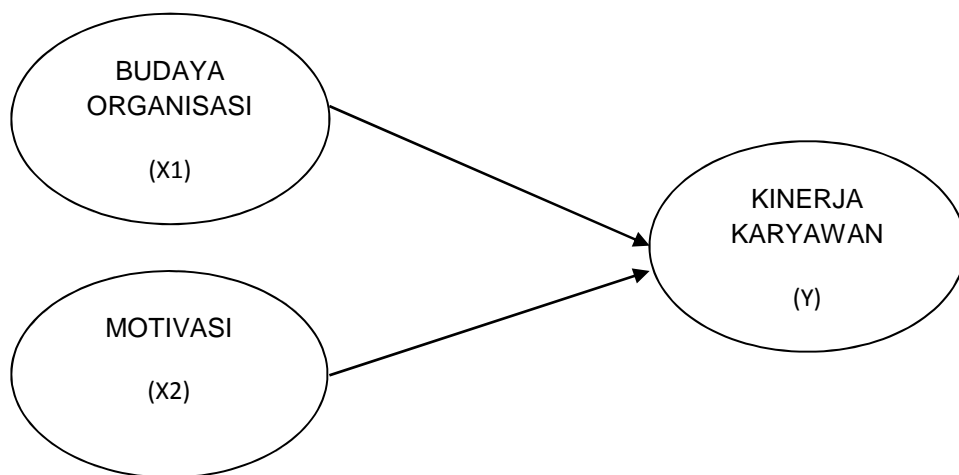
H. Teman Koesmono (2014).	"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan, dan Peningkatan Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur".	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi secara positif.</li> <li>2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif.</li> <li>3. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif.</li> <li>4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja secara positif.</li> <li>5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara positif.</li> <li>6. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara positif.</li> </ol>
---------------------------------	---	----------------------------------	--

### E. Kerangka Pikir

Budaya organisasi dan Motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan didalam suatu instansi. Semakin tinggi motivasi dan penerapan budaya organisasi yang optimal yang di miliki seorang pegawai maka kinerja juga akan turut meningkat. Dan sebaliknya, jika tingkat motivasi dan Implementasi budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Kinerja pegawai yang optimal dipengaruhi oleh faktor motivasi dan Budaya organisasi. Apabila karyawan sadar terhadap tanggung jawab pekerjaannya, mereka akan mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Dengan menerapkan budaya organisasaia yang baik didalam suatu perusahaan, maka tujuan organisasi bisa terwujud.

Jadi, semakin tinggi motivasi dan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan turut meningkat.



**GAMBAR 1. KERANGKA PIKIR**

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus di uji kebenarannya melalui penelitian. (sugiyono 2014), Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor KSU"CIASANUR" Kabupaten Gowa.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor KSU"CIASANUR" Kabupaten Gowa.

3. Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor KSU"CIASANUR" Kabupaten Gowa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menekankan pada prosedur yang ketat dalam menentukan variabel-variabel penelitiannya. Pendekatan ini mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing.

Data kuantitatif adalah data yang berwujud pada bilangan (angka-angka) atau kualitatif yang diangkakan. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2014:13).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kabupaten Gowa KSU" CISANUR". adapun waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kurang lebih 2 (dua) bulan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 141 orang pegawai Pada kantor KSU "CISANUR" kabupaten Gowa.

## 2. Sampel

Definisi sampel menurut Arikunto dalam Diki (2013) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, sedangkan menurut (Sugiyono dalam Frieda, 2014) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap kantor KSU "CISANUR". Rumus yang digunakan dalam menentukan besaran sampel yaitu rumus slovin, Suliyanto dalam (Muhammad 2013: 117) yaitu:

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

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

E : persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%.

$$\text{Maka, } n = \frac{141}{1+141 \cdot 0.1^2}$$

$$n = \frac{141}{1+1,41}$$

$$n = 58,51 \text{ dibulatkan menjadi } 59$$

Jadi ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 karyawan tetap.

## **D. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penulisan proposal ini penulis akan mengadakan penelitian dengan mengumpulkan data sebagai berikut :

### **1. Jenis Data**

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tulisan.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka.

### **2. Sumber Data**

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sejumlah personil yang mencakup.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta arsip yang mempunyai kaitan dengan masalah motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan

kuliah dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

b. Studi Lapang (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai dan wawancara.

Penelitian Lapang dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:143)
2. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

## **E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **1. Definisi Operasional**

Menurut Sugiono (2014:61) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya, atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Untuk memudahkan penulis dalam meneliti setiap variabel yang ada, berikut disajikan operasionalisasi variabel berikut ini:

- a. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Budaya organisasi dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*).
2. Penghargaan kepada orang (*respect for people*).
3. Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*).

- b. Motivasi kerja ( $X_2$ ) merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Variabel Motivasi di ukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Komisi
2. Insentif
3. Tunjangan hari raya dan kesehatan

- c. Kinerja karyawan ( $Y$ ) merupakan ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (handoko, 1987:135)

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

## **2. Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2011:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap



item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor antara lain :

- a. Sangat setuju (SS) = diberi skor 5
- b. Setuju (S) = diberi skor 4
- c. Netral = diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = diberi skor 1

#### **F. Metode Analisis**

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan menggunakan analisis liner regresi berganda. Dalam penelitian ini, variable dependen adalah kinerja karyawan, sementara untuk variable independen, peneliti menggunakan variabel Budaya Organisasi dan motivasi. Dengan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

X1 = variabel Budaya Organisasi

X2 = Variabel Motivasi

b1 = Koefisien regresi Budaya organisasi (X1)

b2 = Koefisien regresi Motivasi (X2)

e = Standard error (variabel diluar penelitian)

## **G. Analisis Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2016) dalam Pramono (2016:11). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016) dalam Pramono (2016:12). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha  $>$  0,60. Ghozali, (2016) dalam Dito (2016:46).

### c. Analisis Deskriptif Kualitatif Variabel Penelitian

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka item pertanyaan yang valid dan reliabel perlu dideskripsikan kualitasnya. Analisis deskriptif variabel penelitian dan indikatornya dikelompokkan (dikategorikan) berdasarkan nilai rata-rata (*mean*). Umar (2003) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

### d. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang dapat dipakai untuk mengetahui kenormalan model regresi adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *Normal P-Plot*. Distribusi data dinyatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* > 0,05, dan sebaliknya. Sedangkan, *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual* apabila data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang digunakan dari hasil penelitian ini adalah *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*.

#### 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika angka VIF lebih kecil dari 5 berarti tidak terjadinya multikolinieritas.

## **H. Uji Hipotesis**

### **a. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Uji F dilakukan berdasarkan nilai probabilitas. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

### **b. Uji T**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 2 diuji dengan menggunakan uji t. Pada uji t dilakukan dengan cara berdasarkan nilai probabilitas. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis yang diajukan ( $H_0$ ) diterima atau dikatakan tidak ada pengaruh. Sedangkan jika t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis yang diajukan ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis ( $H_1$ ).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

###### **a. Gambaran Umum Kabupaten Gowa**

kabupaten Gowa berada pada 12<sup>o</sup>38.16' Bujur Timur dari Jakarta dan 5<sup>o</sup>33.6' Bujur Timur dari Kutub Utara. Sedangkan letak wilayah administrasinya antara 12<sup>o</sup>15.17' Bujur Timur dan 5<sup>o</sup>5' hingga 5<sup>o</sup>34.7' Lintang Selatan dari Jakarta.

Kabupaten yang terletak pada bagian selatan dari Sulawesi Selatan ini merupakan daerah otonom, berbatasan dengan beberapa kabupaten di Sulsel. Di bagian Utara berbatasan dengan Kota Makassar dan Kabupaten Maros. Di sebelah Timur berbatasan dengan kabupaten Sinjai, Bone, Bulukumba, dan Bantaeng. Di sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten Takalar dan Jeneponto sedangkan di bagian Baratnya berbatasan dengan kota Makassar dan Takalar.

Wilayah administrasi kabupaten Gowa sampai tahun 2016 terdiri dari 18 kecamatan dan 167 desa dan kelurahan dengan luas 1.883,33 km<sup>2</sup> atau setara 3,01 persen dari luas wilayah provinsi Sulawesi Selatan. Wilayah kabupaten Gowa sebagian besar merupakan dataran tinggi yaitu sekitar 72,26 persen yang terdiri dari Sembilan kecamatan yang merupakan dataran tinggi.

###### **b. Sejarah singkat koperasi KSU "CISANUR"**

Koperasi serba usaha (KSU) Cisanur merupakan salah satu dari sekian banyak koperasi yang terdapat di Kabupaten Gowa, Koperasi ini bergerak di bidang simpan pinjam. Menurut sejarah koperasi serba usaha

(KSU) Cisanur didirikan pada tahun 2011, dikeluarkan di Kabupaten Gowa dengan berlandaskan atas badan hukum Nomor : 34/BH/KDK.....4/1/11 Kabupaten Gowa, koperasi sumber usaha (KSU) Cisanur didirikan dengan modal dari simpanan wajib, infaq dan simpanan pokok anggota.

c. Visi dan Misi KSU Cisanur di Kabupaten Gowa

a. Visi

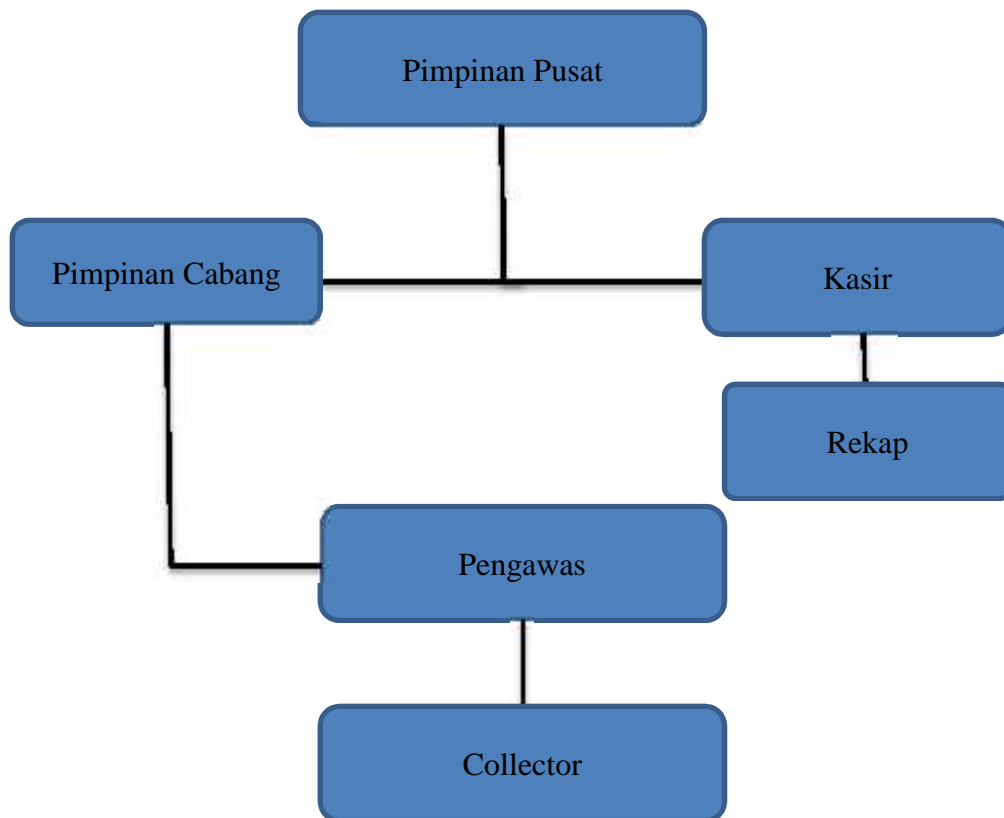
mewujudkan kesejahteraan anggota yang mandiri dalam kehidupannya

b. Misi

1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi anggota koperasi
2. Memberikan pelayanan kebutuhan bagi para anggota koperasi
3. Memberikan bantuan penguatan modal kerja bagi anggota koperasi yang memiliki usaha
4. Memberikan bimbingan “manajemen usaha” bagi para anggota koperasi
5. Mendorong anggota untuk ikut serta dalam mengembangkan usaha koperasi

d. Struktur Organisasi KSU Cisanur

Sebuah badan usaha tidak dapat melakukan aktifitasnya dengan baik tanpa adanya struktur organisasi, karena struktur organisasi merupakan alat untuk menentukan dan menunjukkan jabatan, fungsi, tugas serta wewenang masing-masing bagian, selain itu struktur organisasi akan mempermudah kordinasi dan pengawasan. Struktur organisasi koperasi Cisanur dapat dilihat pada gambar 4.1

**Gambar 4.1** Bagan struktur organisasi

*Sumber : Kantor Cisanur*

e. Deskripsi Jabatan Koperasi Serba Usaha (KSU) Cisanur

Pada dasarnya setiap organisasi harus mempunyai job description yang jelas dan mudah dipahami oleh setiap unit kerja masing-masing, supaya tugas dan tanggung jawab masing-masing unit dapat direncanakan, dikendalikan dan diawasi dengan baik. Adapun tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan di koperasi sumber usaha (KSU) Cisanur adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan pusat

Tugas, tanggung jawab dan wewenang dari seorang pimpinan pusat yaitu sebagai berikut:

1. Mewakili koperasi dimuka dan diluar pengendalian

2. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar.
3. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan kemanfaatan koperasi sesuai dengan tanggung jawabnya.

## 2. Pimpinan Cabang

Tugas, tanggung jawab dan wewenang dari seorang pimpinan pusat yaitu sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab langsung kepada badan pemeriksa
- b. Menyusun rencana kerja koperasi, termasuk RAP dan RAB yang telah disahkan oleh pimpinan pusat

## 3. Kasir dan rekap

- a. Menyelenggarakan dan memelihara buku organisasi dan semua arsip
- b. Memelihara tata kerja, merencanakan peraturan khusus serta ketentuan lain

## 4. Pengawas koperasi

- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan koperasi
- b. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya
- c. Menyampaikan saran atau masukan atas segala sesuatu hal kepada pengurus apabila diperlukan
- d. Meneliti pembukuan
- e. Merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ketiga



## 2. Deskripsi Responden

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden dilakukan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun deskripsi tersebut sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.1** Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN	Jumlah	Persentase
LAKI-LAKI	35	59
PEREMPUAN	24	41
TOTAL	59	100

*Sumber : hasil pengolahan data 2018*

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 35 responden. Jumlah responden sebanyak 59 orang.

### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden dilakukan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan umur yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun deskripsi tersebut sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.2** Deskripsi responden berdasarkan umur

UMUR	Jumlah	Persentase
17-20THN	1	2
21-24 THN	40	68
25-30< THN	18	31
TOTAL	59	100

*Sumber : hasil pengolahan data 2018*

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak berdasarkan umur adalah responden yang berumur antara 21-24 dengan jumlah 40 responden dan yang paling sedikit adalah responden yang berumur antara 17-20 sebanyak 1 orang. Dari total responden yang berjumlah 59 orang.

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden dilakukan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan masa kerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun deskripsi tersebut sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.3** Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

MASA KERJA	Jumlah	Persentase
1-5 Thn	2	3
6-10 Thn	8	14
12 thn	33	56
15 < thn	16	27
TOTAL	59	100

*Sumber : hasil pengolahan data 2018*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak berdasarkan masa kerja adalah responden dengan masa kerja 12 tahun sebanyak 33 orang dan responden yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 2 orang. Masa kerja dan pangkat berpengaruh terhadap besarnya gaji bagi tiap pegawai.

### d. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden dilakukan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun deskripsi tersebut sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.4** Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

PENDIDIKAN	Jumlah	Persentase
SMA	4	7
D3	1	2
S1	22	37
S2	30	51
LAINNYA	2	3
TOTAL	59	100

*Sumber : hasil pengolahan data 2018*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak berdasarkan pendidikan adalah responden dengan pendidikan S2 sebanyak 30 orang, S1 sebanyak 22 orang, D3 satu orang dan SMA sebanyak 4 orang sedangkan dua orang lainnya S3. Berdasarkan tingkat pendidikan yang di miliki pegawai pada instansi tersebut maka di anggap mampu mengembangkan kinerja ke arah optimalisasi visi misi instansi.

### **3. Analisis Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2016) dalam Pramono (2016:11). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima

## 1. Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji validitas pada lampiran 3 diperoleh hasil uji validitas instrumen sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Uji validitas variabel budaya organisasi

Item pertanyaan	Item total correlation	r Tabel	Keterangan
X1.1	,688	0,256199	Valid
X1.2	,593		Valid
X1.3	,487		Valid

*Sumber: hasil pengolahan data 2018*

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel Budaya Organisasi valid, dimana semua  $r$  hitung dari pertanyaan X1 lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,256199 .

## 2. Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas pada lampiran 3 diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.6** Uji validitas variabel motivasi kerja

Item pertanyaan	Item total correlation	r Tabel	Keterangan
X2.1	,556	0,256199	Valid
X2.2	,743		Valid
X2.3	,487		Valid

*Sumber: hasil pengolahan data 2018*

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan memenuhi syarat validitas dengan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

### 3. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji validitas pada lampiran 3 diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.7** Uji validitas variabel motivasi kerja

Item pertanyaan	Item total correlation	r Tabel	Keterangan
Y1.1	,548	0,256199	Valid
Y1.2	,651		Valid
Y1.3	,478		Valid

*Sumber: hasil pengolahan data 2018*

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan memenuhi syarat validitas dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016) dalam Pramono (2016:12). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Ghozali, (2016) dalam Dito (2016:46). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

**TABEL 4.8** Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
X1	,751	Reliabel
X2	,749	Reliabel
Y	,716	Reliabel

*Sumber : Hasil pengolahan data 2018*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

## **2. Analisis Deskriptif Kualitatif Variabel Penelitian**

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka item pertanyaan yang valid dan reliabel perlu dideskripsikan kualitasnya. Analisis deskriptif variabel penelitian dan indikatornya dikelompokkan (dikategorikan) berdasarkan nilai rata-rata (*mean*). Umar (2003) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

Adapun pengelompokannya dan kategori dari rata-rata penilaian responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9** Kategori nilai rata-rata (mean) instrumennya

No	Nilai Rata-rata ( <i>mean</i> )	Kategori
1	1,00 mean < 1,85	sangat tidak baik/sangat tidak puas
2	1,85 mean < 2,65	Tidak baik/tidak puas
3	2,65 mean < 3,45	Cukup baik/cukup puas
4	3,45 mean < 4,25	Baik/puas
5	4,25 mean 5,00	Sangat baik/sangat puas

*Sumber: hasil pengolahan data 2018*

Adapun dekripsi dari instrumennya diuraikan berikut ini:

**a. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi**

Variabel budaya organisasi terdiri dari 3 item pertanyaan. Adapun deskripsi item pertanyaan yang valid sebagaimana pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10** Deskripsi variabel budaya organisasi

No	Item pertanyaan	Frekuensi					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	X1.1			1	35	23	4,37	Sangat Baik
2	X1.2			2	36	21	4,32	Sangat Baik
3	X1.3		1	8	37	13	4,05	Baik
<b>Rata-rata variabel budaya organisasi</b>							<b>4,26</b>	<b>Sangat Baik/puas</b>

*Sumber: hasil pengolahan data 2018*

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel budaya organisasi adalah 4,26 dengan kategori sangat baik/puas. Dengan demikian penerapan budaya organisasi sesuai yang diharapkan para pegawai, sehingga membuat semangat kerja dalam melaksanakan penyelesaian penugasan.

### b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel budaya organisasi terdiri dari 3 item pertanyaan. Adapun deskripsi item pertanyaan yang valid sebagaimana pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11** Deskripsi variabel motivasi kerja

No	Item pertanyaan	Frekuensi					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	X2.1		1	8	42	8	3,97	Baik
2	X2.2		7	14	37	7	3,64	Baik
3	X2.3		3	10	32	14	3,97	Baik
<b>Rata-rata variabel motivasi kerja</b>							<b>3,86</b>	<b>Baik/puas</b>

Sumber: hasil pengolahan data 2018

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel motivasi kerja adalah 3,86 dengan kategori baik/puas. Dengan demikian pemberian remunerasi terhadap pegawai dianggap belum optimal sehingga membuat semangat kerja dalam melaksanakan penyelesaian penugasan belum optimal, hal ini di tunjukkan dengan penilaian rata-rata responden sebesar 3,86 dengan kategori baik/puas.

### a. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 3 item pertanyaan . Deskripsi variable valid kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12** Deskripsi variabel kinerja pegawai

No	Item pertanyaan	Frekuensi					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Y1.1	0	1	7	44	7	3.97	Baik
2	Y1.2	0	0	2	47	9	4.07	Baik
3	Y1.3	0	4	12	32	11	3.85	Baik
<b>Rata-rata variabel kinerja pegawai</b>							<b>3,96</b>	<b>Baik</b>

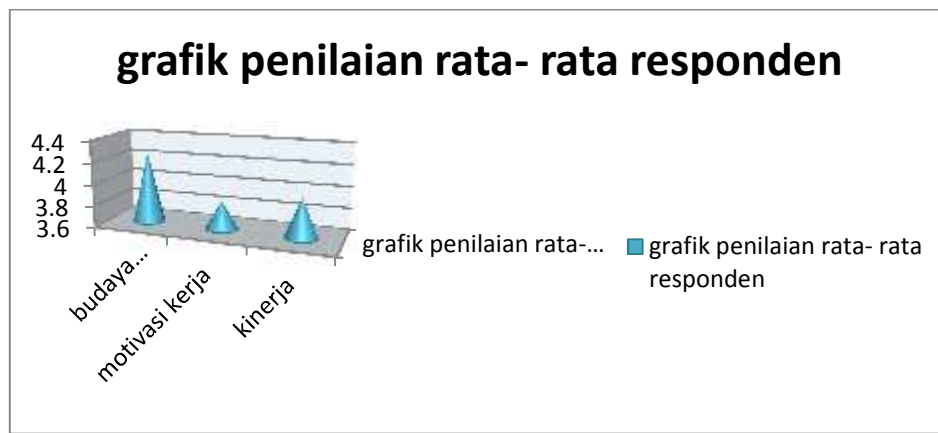
Sumber: hasil pengolahan data 2018



Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 3,96 dengan kategori baik.

Adapun rata-rata penilaian responden dari setiap variabel penelitian dapat dilihat pada gambar grafik rata rata penilaian responden sebagai berikut:

**Gambar 4.2** Grafik rata-rata penilaian responden



Sumber: hasil pengolahan data 2018

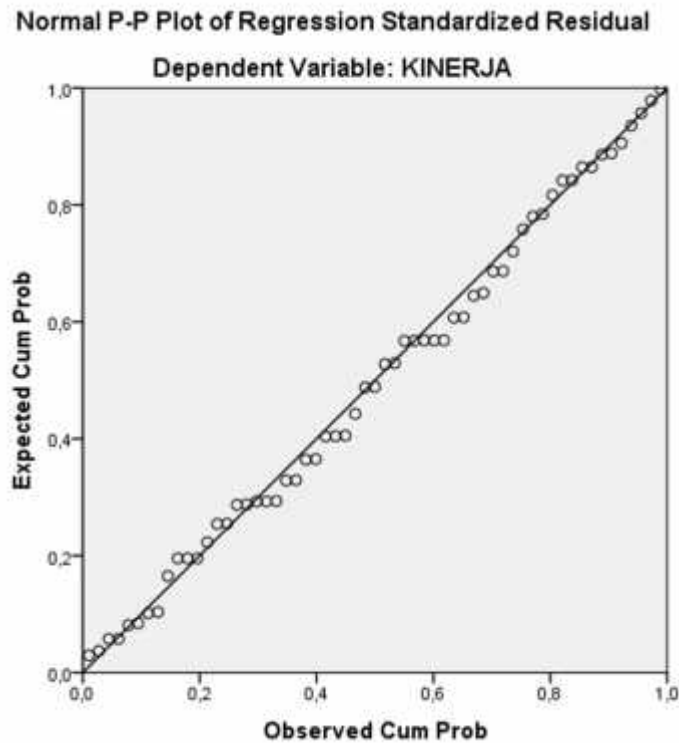
#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang dapat dipakai untuk mengetahui kenormalan model regresi adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *Normal P-Plot*. Distribusi data dinyatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* > 0,05, dan sebaliknya. Sedangkan, *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual* apabila data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Uji normalitas yang digunakan dari hasil penelitian ini adalah *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*, Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2

**Gambar 4.3** Uji normalitas



Sumber : Hasil pengolahan data 2018.

Berdasarkan tampilan grafik Normal P-plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal terlihat titik-titik yang penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik Normal P-plot menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas maka dapat dilihat

dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF). Jika angka VIF lebih kecil dari 5 berarti tidak terjadinya multikolinieritas.

**TABEL 4.13** Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 BUDAYA ORGANISASI	,993	1,008
MOTIVASI KERJA	,993	1,008

*Sumber : Hasil pengolahan data 2018*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas, maka model regresi ini layak untuk dipakai.

## 5. Metode Analisis

### a. analisis regresi berganda

Teknik regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda terhadap kedua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.14** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3,104	2,404		1,291	,202
1 BUDAYA ORGANISASI	,204	,134	,184	1,525	,133
MOTIVASI KERJA	,489	,155	,380	3,148	,003

*Sumber : Hasil pengolahan data 2018*

Berdasarkan tabel 4.14 persamaan regresi linear berganda, yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien variabel independen pada kolom Beta. Berdasarkan tabel 4.14 model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = 3,104 + 0,204X_1 + 0,489X_2 + \epsilon$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.14 dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 3,104 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (budaya organisasi dan motivasi kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 3,104%.
2. Variable Budaya organisasi (X1) sebesar 0, 204 berarti setiap perubahan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,204%.
3. Variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,489 berarti setiap perubahan motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,489%.

## **6. Pengujian Hipotesis**

### **a. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Uji F dilakukan berdasarkan nilai probabilitas. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel

dependen. Sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini.

**Tabel 4.15** Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,436	2	22,218	6,580	,003 <sup>b</sup>
	Residual	189,090	56	3,377		
	Total	233,525	58			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI

*Sumber : Hasil pengolahan data 2018*

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 1,642 dengan signifikansi sebesar 0.207. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu motivasi, Dan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSU" CISANUR" Kabupaten Gowa

#### **b. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 2 diuji dengan menggunakan uji t. Pada uji t dilakukan dengan cara berdasarkan nilai probabilitas. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis yang diajukan ( $H_0$ ) diterima atau dikatakan tidak ada pengaruh. Sedangkan jika t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis

yang diajukan ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis ( $H_1$ ). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini.

**Tabel 4.16** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,104	2,404		1,291	,202
BUDAYA ORGANISASI	,204	,134	,184	1,525	,133
MOTIVASI KERJA	,489	,155	,380	3,148	,003

Sumber : Hasil pengolahan data 2018

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat di jelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : b_1 = 0$ , Budaya organisasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : b_1 \neq 0$ , Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat di lihat besarnya nilai t hitung sebesar 1,525, sedangkan besarnya t tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas ( $59-2-1 = 56$ ) maka di peroleh nilai tabel sebesar 2,003. Karena nilai t tabel lebih besar dari t hitung dengan signifikansi t sebesar 0,133 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di terima dan menolak  $H_1$  atau dengan kata lain Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : b_1 = 0$ , Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : b_1 \neq 0$ , Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat di lihat besarnya nilai t hitung sebesar 1,525, sedangkan besarnya t tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas ( $59-2-1 = 56$ ) maka di peroleh nilai tabel sebesar 2,003. Karena nilai t tabel lebih kecil dari t hitung dengan signifikansi t sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_1$  di terima dan menolak  $H_0$  atau dengan kata lain motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## B. Pembahasan

Hasil uji hipotesis pengaruh remunerasi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.16. Variabel Remunerasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,362. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai 2,008 pada  $n=53$  dengan 5%. Dari hasil tersebut kriteria pengambilan keputusan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  sehingga dapat dikatakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor "KSU CISANUR" Kabupaten Gowa

Dengan melihat hasil uji hipotesis di atas kita telah mengetahui betapa remunerasi memiliki peranan penting yang sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja yang di hasilkan oleh seorang pegawai. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal yang di inginkan Pimpinan Kantor KSU"CISANUR" Kabupaten terhadap gaji, tunjangan, kompensasi dan, dana pensiun yang diterima pegawai sebagai perwujudan dari remunerasi yang menjadi motif penggerak pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Remunerasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja

pegawai dan remunerasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Purwaningsih (2012), bahwa Secara bersama-sama, dimana remunerasi non finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor KSU "CISANUR" Kabupaten Gowa.
2. Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor KSU "CISANUR" Kabupaten Gowa.
3. Variabel independen budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor KSU "CISANUR" Kabupaten Gowa.

#### **B. Saran**

Dari berbagai temuan skripsi ini dapat diaplikasikan beberapa rekomendasi aplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor KSU "CISANUR" Kabupaten Gowa, yang ditunjukkan kepada instansi terkait sebagai berikut:

1. Dalam mewujudkan kinerja yang optimal sebaiknya meningkatkan nilai-nilai dan aturan yang dapat dimengerti dan dipatuhi bersama.
2. Dalam mewujudkan kinerja yang optimal sebaiknya pihak yang berwenang meningkatkan motivasi kerja terhadap para pegawai, dengan meningkatkan pemberian insentif, jumlah komisi, dan jaminan kesehatan serta keselamatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke.T. 2014. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Ahabsyi, Taher, dkk, 2014. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN ( Persero ) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Charles A. O'Reilly, Jennifer A. Chatman, David F. Caldwell . *People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit*. Academy of Management Journal 1991, Vol. 34, No. 3, 487-516.
- Feldman/Camp. 2014. *Adult Development & Aging*. USA :Mc Graw-Hill, C.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi ketiga, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Glaser, W. A. 1987. *Paying the Hospital. The organization dynamics and effect of differing financial arrangements*. Jossey Blass.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Edisi Kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 1995. *Organizational Behaviour*. Diterjemahkan Erly Suandi, Perilaku Organisasi. 2003. Edisi Pertama. Jakarta.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 1995. *Organizational Behaviour*. Diterjemahkan Erly Suandi, Perilaku Organisasi. 2003. Edisi Pertama. Jakarta.
- Listianto, Toni, dkk, 2014. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Jurnal Ekonomi.

- Mahesa, Dewar, 2015. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. Jurnal Ekonomi.
- Masrukhin dan Waridin. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal:197-209.
- Nawawi, Hadari, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, UGM : Yogyakarta.
- Ngurah, Agung, dkk, 2016. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Nelson, D.L. dan Quick, J.C. 1997 *understanding Organizational Behavior*. Cengage Learning EMEA
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad. 2005. *Performance Appraisal System yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi. edisi 10. ... Manual of the American Psychological Association*
- Robins, Mary. 2014. *Perilaku organisasi*. Indonesia. PT Macanan Jaya.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Siagian, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan ke-14*, Alfabeta, Bandung.
- Sitty Yuwalliatin, 2013, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang". EKOBIS Vol. 7 No. 2, Juni.
- Suprihatiningrum, Hesti, dkk, 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pernyataan dibawah ini bertujuan untuk mengetahui persepsi para Pegawai terkait dengan “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSU Cisanur Kab Gowa-”. Bapak / Ibu dimohon untuk dapat menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi serta tidak mengosongkan satu jawaban pun dan tiap pertanyaan hanya boleh ada satu jawaban. Jawaban atas pernyataan dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Dimana jawaban yang diberikan merupakan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang ada pada tempat Bapak/ Ibu bekerja.

Skala yang digunakan dalam menjawab pertanyaan adalah teknik skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang setuju (KS)	Tidak setuju (TS)	Sangat tidak setuju (STS)
5	4	3	2	1

#### Data Responden

A. . jenis kelamin :

1. Laki-laki

2. Perempuan

B. Usia :

1). 17 – 20Tahun

3). 25-30 Tahun

2). 211 – 24 Tahun

C. Pendidikan Terakhir :

- 1). SMA
- 2). Diploma
- 5). Lainnya .....
- 3) Strata satu (S1)
- 4) Magister (S2)

D. Masa Kerja

- 1) 1 -5 Tahun
- 2) 6-10 Tahun
- 3) 12 Tahun
- 4) 15< Tahun

**KUESIONER BUDAYA ORGANISASI (X1)**

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Kerja sama tim selalu ada dalam menyelesaikan sebuah tugas.					
2	Sikap saling menghargai di junjung tinggi oleh setiap pegawai					
3	Pimpinan agresif menanggapi setiap persoalan organisasi/ instansi.					

## KUESIONER MOTIVASI KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Kondisi lingkungan kerja memuaskan pegawai					
2	Pemberian insentif sesuai dengan ketentuan instansi					
3	Pemberian tunjangan hari raya selalu ada di setiap tahunnya					

### KUESIONER KINERJA PEGAWAI (Y)

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b>Setuju (S)</b>	<b>Kurang setuju (KS)</b>	<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>
1	Kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi					
2	Jumlah output yang dihasilkan rata-rata melebihi target perusahaan					
3	Penyelesaian tugas kurang dari rentang waktu yang diberikan					

**Lampiran 2**

No	Budaya Organisasi X1			X1
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	4	4	5	13
2	4	4	5	13
3	4	5	4	13
4	4	5	4	13
5	5	5	5	15
6	4	4	4	12
7	5	5	4	14
8	5	5	5	15
9	4	5	4	13
10	4	4	4	12
11	4	4	3	11
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	5	5	4	14
15	4	4	3	11
16	5	5	4	14
17	5	5	4	14
18	4	4	3	11
19	5	5	4	14
20	5	5	4	14
21	4	4	4	12
22	5	4	4	13
23	5	4	4	13
24	3	3	2	8
25	4	4	4	12
26	4	4	3	11
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	4	5	4	13
33	5	5	4	14
34	4	4	4	12
35	4	4	3	11



36	4	3	4	11
37	5	5	5	15
38	4	4	4	12
39	5	4	5	14
40	5	5	3	13
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	5	5	5	15
44	5	5	5	15
45	5	5	4	14
46	4	4	4	12
47	4	4	5	13
48	5	5	5	15
49	4	4	3	11
50	4	4	3	11
51	5	4	5	14
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	5	4	4	13
56	5	5	5	15
57	5	5	5	15
58	5	4	4	13
59	4	4	4	12

No	Motivasi X2			X2
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	4	4	4	12
2	4	4	5	13
3	4	4	5	13
4	4	4	5	13
5	5	4	4	13
6	4	4	4	12
7	5	5	4	14
8	5	5	5	15
9	4	4	4	12
10	3	3	4	10
11	4	3	4	11
12	4	3	3	10
13	4	4	4	12
14	4	2	4	10
15	4	3	3	10
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	3	2	9
19	5	5	5	15
20	4	4	4	12
21	4	2	4	10
22	5	5	4	14
23	4	4	4	12
24	2	2	4	8
25	4	4	4	12
26	3	4	4	11
27	4	3	3	10
28	4	3	3	10
29	4	3	3	10
30	4	4	4	12
31	3	4	5	12
32	4	4	5	13
33	4	3	5	12
34	4	4	4	12
35	3	2	4	9
36	4	3	3	10
37	5	5	5	15

38	4	3	4	11
39	3	2	3	8
40	4	4	2	10
41	3	3	3	9
42	4	4	4	12
43	4	4	5	13
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12
46	4	4	5	13
47	4	2	2	8
48	4	4	5	13
49	3	2	3	8
50	3	3	3	9
51	4	3	4	11
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	4	4	4	12
56	5	5	5	15
57	5	5	5	15
58	4	4	4	12
59	4	4	4	12

No	Kinerja Y			Y
	Y1	Y2	Y3	
1	4	4	5	13
2	4	4	5	13
3	4	4	5	13
4	4	4	5	13
5	5	4	2	11
6	4	4	4	12
7	4	5	4	13
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	3	4	4	11
13	4	4	3	11
14	4	4	4	12
15	3	4	4	11
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	3	11
19	4	5	3	12
20	5	4	4	13
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	2	2	2	6
25	4	5	4	13
26	4	4	3	11
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	3	4	3	10
32	5	5	3	13
33	4	4	4	12
34	4	4	3	11
35	4	4	4	12
36	3	4	3	10
37	4	4	4	12

38	3	4	4	11
39	4	4	3	11
40	3	4	3	10
41	4	4	3	11
42	4	4	4	12
43	4	5	4	13
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12
46	4	4	5	13
47	4	4	4	12
48	4	4	5	13
49	3	2	2	7
50	4	3	2	9
51	4	4	5	13
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	4	4	4	12
56	5	5	5	15
57	5	5	5	15
58	4	4	3	11
59	4	4	4	12

LAMPIRAN 3  
 UJI INSTRUMEN

**Reliability**

Notes	
Output Created	15-SEP-2016 01:32:06
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 59 File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,05 Elapsed Time 00:00:00,04

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,684	,683	3

**Inter-Item Correlation Matrix**

	X1.1	X1.2	X1.3
X1.1	1,000	,468	,595
X1.2	,468	1,000	,189
X1.3	,595	,189	1,000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7,66	1,400	,689	,485	,318
X1.2	7,68	1,912	,370	,232	,746
X1.3	7,78	1,761	,460	,364	,638

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		15-SEP-2016 01:35:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	59
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=CORR
Resources		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0



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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,733	,756	3

**Inter-Item Correlation Matrix**

	X2.1	X2.2	X2.3
X2.1	1,000	,359	,815
X2.2	,359	1,000	,350
X2.3	,815	,350	1,000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8,49	1,151	,676	,670	,506
X2.2	8,41	1,280	,372	,138	,896
X2.3	8,42	1,248	,682	,667	,522

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

### Notes

Output Created		15-SEP-2016 01:36:35
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	59
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
Syntax		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=CORR
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,646	,647	3

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Y1.1	Y1.2	Y1.3
Y1.1	1,000	,318	,502
Y1.2	,318	1,000	,319
Y1.3	,502	,319	1,000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	7,80	2,165	,512	,280	,481
Y1.2	7,58	2,352	,367	,135	,662
Y1.3	7,92	1,803	,503	,280	,482

LAMPIRAN 4  
 UJUI ASUMSI KLASIK  
**Regression**

**Notes**

Output Created		15-SEP-2016 01:43:42
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R
		ANOVA COLLIN TOL CHANGE
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X1 X2
		/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
		/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)
	/SAVE ZPRED.	
Resources	Processor Time	00:00:02,79
	Elapsed Time	00:00:02,75
	Memory Required	1820 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	560 bytes
Variables Created or Modified	ZPR_1	Standardized Predicted Value

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,786 <sup>a</sup>	,618	,604	1,262	,618	6,580	2	56	,,003 <sup>b</sup>

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,436	2	22,218	6,580	,003 <sup>b</sup>
	Residual	189,090	56	3,377		
	Total	233,525	58			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,104	2,404		1,291	,202		
	BUDAYA ORGANISASI	,204	,134	,184	1,525	,133	,993	1,008
	MOTIVASI KERJA	,489	,155	,380	3,148	,003	,993	1,008

a. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		MOTIVASI KERJA	BUDAYA ORGANISASI
1	Correlations	MOTIVASI KERJA	1,000
		BUDAYA ORGANISASI	-,334
	Covariances	MOTIVASI KERJA	-,003
		BUDAYA ORGANISASI	,009

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI KERJA
1	1	2,975	1,000	,00	,00	,00
	2	,015	14,129	,02	,82	,49
	3	,010	17,442	,98	,17	,51

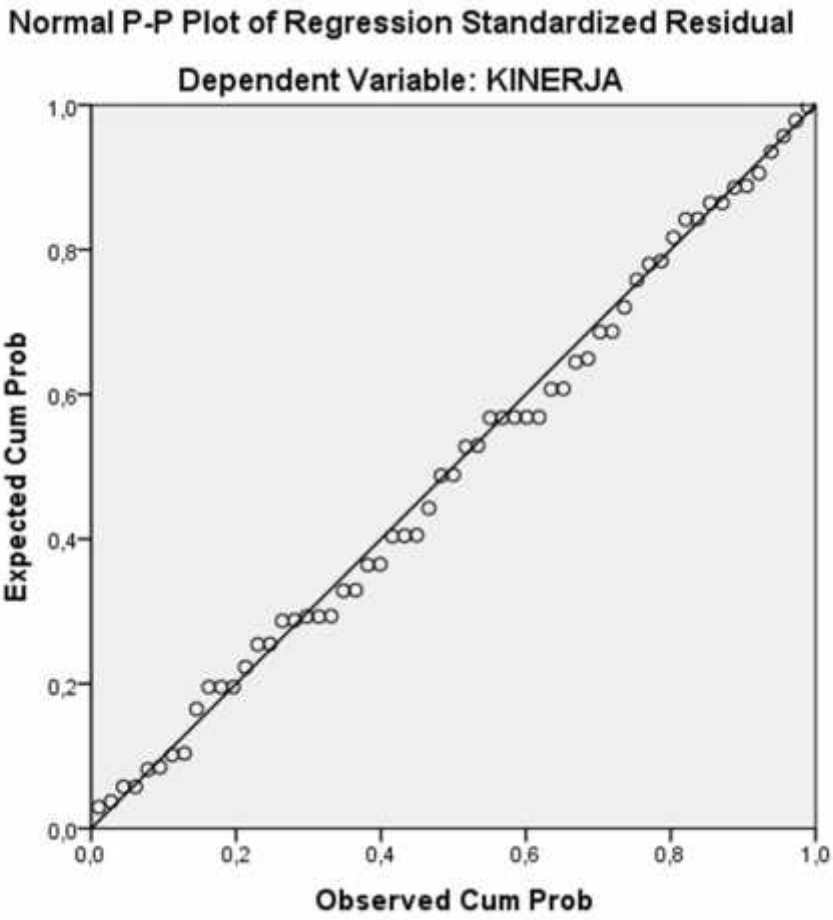
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7,46	14,83	11,64	1,577	59
Std. Predicted Value	-2,652	2,019	,000	1,000	59
Standard Error of Predicted Value	,172	,829	,263	,109	59
Adjusted Predicted Value	7,54	14,91	11,61	1,613	59
Residual	-2,930	4,025	,000	1,240	59
Std. Residual	-2,322	3,189	,000	,983	59
Stud. Residual	-2,363	3,576	,013	1,048	59
Deleted Residual	-3,035	5,987	,039	1,442	59
Stud. Deleted Residual	-2,468	4,035	,025	1,107	59
Mahal. Distance	,095	24,055	1,966	3,396	59
Cook's Distance	,000	3,238	,068	,421	59
Centered Leverage Value	,002	,415	,034	,059	59

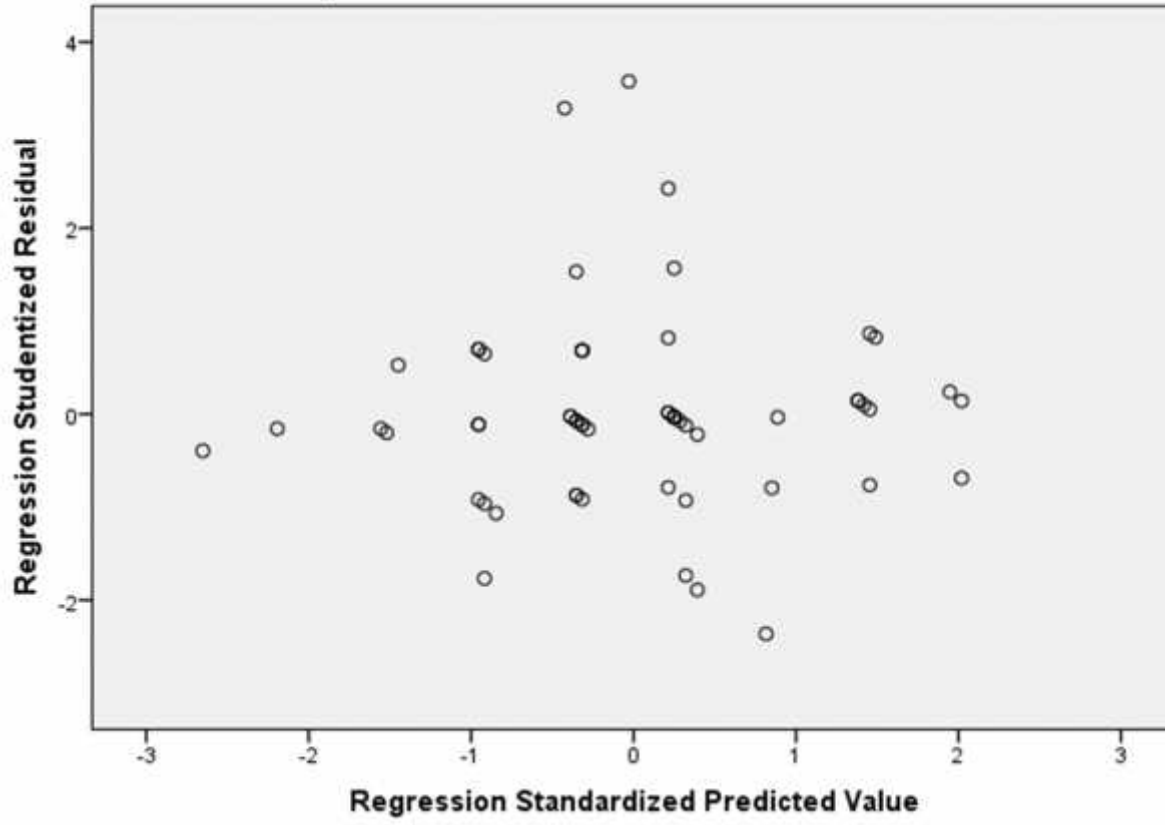
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

# Charts



### Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI





# Uji Normalitas

## Notes

Output Created		15-SEP-2016 01:45:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=ZPR_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	196608

a. Based on availability of workspace memory.

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Predicted Value
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00000000
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,127
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,974
Asymp. Sig. (2-tailed)		,299

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**supriyanto**, lahir diPattiroang, Kecamatan Kajang Kab. Bulukumba. pada tanggal 27 juli 1996, anak ke 2 dari 2 bersaudara, buah kasih pasangan Arif dan Ramisa. Penulis pertama kali menempuh pendidikan SD 115 Balagana Kec. Kajang, Kab. Bulukumba dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 21 Bulukumba dan tamat pada tahun 2011. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 13 Bulukumba dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun yang sama Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen FEBIS Universitas Muhammadiyah Makassar.