

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERLIAN  
JASA TERMINAL INDONESIA**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama** : **Maulidia Silfia**  
**NIM** : **19110107**  
**Program Studi** : **Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing** : **Juli Prastyorini, S.Sos, MM.**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2023**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Maulidia Silfia  
NIM : 19110107  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.



The image shows an official stamp and a handwritten signature. The stamp is circular and contains the text "REPUBLIK INDONESIA" at the top, "KEMENTERIAN PERKULIAHAN, KEMAHANAGARAN DAN DIPLOMASI" on the left, and "METERAI TEMPEL" in the center. Below the stamp, the name "Maulidia Silfia" and the NIM "19110107" are printed. The signature is written in black ink over the stamp.

**Maulidia Silfia**  
NIM 19110107

## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

#### DISUSUN OLEH :

NAMA : MAULIDIA SILFIA  
NIM : 19110107

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal : Kamis, 31 Agustus 2023

#### DEWAN PENGUJI


PENGUJI 1 : SOEDARMANTO, S.E, MM  
NIDN : 0322036902

  
(.....)

PENGUJI 2 : NUR WIDYAWATI, S.Si., SE., M.SM  
NIDN : 0704069201

  
(.....)

Mengetahui,  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA

  
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT  
NIDK: 8891880018

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BERLIAN JASA TERMINAL  
INDONESIA**

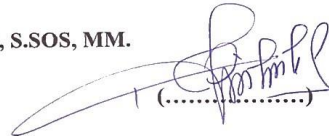
**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : MAULIDIA SILFIA  
NIM : 19110107**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

Menyetujui,  
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : JULI PRASTYORINI, S.SOS, MM.  
NIDN : 0708067104**




(.....)

Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI

  
**SOEDARMANTO, S.E, MM**  
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**

  
**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
NIDK: 8891880018



## **ABSTRAK**

**MAULIDIA SILFIA, 19110107**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BERLIAN JASA TERMINAL  
INDONESIA**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023**

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

Perusahaan dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian berjumlah 50 responden pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa hasil dari variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dimana setiap karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik, apabila penerapan budaya organisasi diterapkan dengan maksimal. Sedangkan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), Perusahaan dapat memperhatikan yang dibutuhkan karyawannya, sehingga memiliki motivasi yang tinggi dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada kemajuan perusahaan. Lalu secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia adalah variabel budaya organisasi (X1).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Sumarzen Marzuki, MMT., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, S.E, MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Ibu Juli Prastyorini, S.Sos, Mm., selaku Dosen Pembimbing Skripsi di Sekolah Tinggi Ilmu Admnistrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya yang ikut serta menyetujui dan juga mengarahkan serta memberi semangat kepada penulis dalam penyusunan Skripsi;
4. Kepada Ibu Nur Widyawati, S.Si., Se., M.Sm dan Bapak Soedarmanto, S.E, MM selaku Dosen Penguji;
5. Kepada Ibu Yeni selaku pembimbing uji lapangan penelitian;
6. Kedua Orang Tua, Kakak dan Keluarga yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat untuk menyelesaikan Skripsi ini;
7. Kepada seluruh mahasiswa dan mahasiswi angkatan 2019 yang telah memberikan motivasi serta saran dan kritikan yang baik untuk penyusunan Skripsi;

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak yang terlibat mendapat imbalan yang setara dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini berguna dan dapat memberikan kontribusi yang penting bagi mereka yang memerlukan.

Surabaya, 04 April 2023

Penulis,

**Maulidia Silfia**  
**NIM : 19110107**

## DAFTAR ISI

|   |     |
|---|-----|
| <b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....  | ii  |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....  | iii |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....   | iv  |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | v   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | vi  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | vii |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | ix  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | x   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....  | xi  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....  | 1   |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1   |
| 1.2 Rumusan Masalah .....   | 4   |
| 1.3 Batasan Masalah.....  | 4   |
| 1.4 Tujuan Penelitian.....  | 5   |
| 1.5 Manfaat Penelitian.....   | 5   |
| 1.6 Sistematika Penulisan.....  | 6   |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....  | 7   |
| 2.1 Budaya Organisasi.....  | 7   |
| 2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....                                    | 7   |
| 2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....   | 7   |
| 2.1.3 Indikator Budaya Organisasi .....                                     | 8   |
| 2.2 Motivasi.....   | 9   |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi.....  | 9   |
| 2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi .....  | 9   |
| 2.2.3 Tujuan motivasi.....  | 9   |
| 2.2.4 Indikator Motivasi .....  | 10  |
| 2.3 Kinerja Karyawan .....  | 10  |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....                                     | 10  |
| 2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....                       | 11  |
| 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....                                       | 12  |
| 2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian .....                                | 13  |
| 2.5 Penelitian Terdahulu .....  | 10  |
| 2.6 Kerangka Berpikir .....   | 13  |
| 2.7 Hipotesis.....  | 13  |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                                      | 20  |
| 3.1 Jenis dan Metode Penelitian.....  | 20  |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....   | 20  |
| 3.2.1 Populasi .....  | 20  |
| 3.2.2 Sampel.....   | 20  |
| 3.3 Skala Pengukuran.....   | 21  |
| 3.4 Variabel –variabel Penelitian dan Pengukuran Definisi Operasional ..... | 21  |
| 3.5 Sumber data.....  | 23  |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data .....   | 24  |

|               |  |            |
|---------------|--|------------|
| 3.6.1         | Observasi.....                                       | 24         |
| 3.6.2         | Kuesioner .....                                      | 24         |
| 3.6.3         | Studi Pustaka.....                                   | 24         |
| 3.7           | Teknik Analisis Data.....                            | 24         |
| 3.7.1         | Uji kualitas data.....                               | 25         |
| 3.7.2         | Uji Asumsi Klasik .....                              | 20         |
| 3.7.3         | Analisis regresi linier berganda.....                | 22         |
| 3.7.4         | Uji hipotesis.....                                   | 22         |
| <b>BAB IV</b> | <b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>             | <b>24</b>  |
| 4.1           | Gambaran Umum Objek Penelitian .....                 | 24         |
| 4.1.1         | Sejarah Perusahaan.....                              | 24         |
| 4.1.2         | Visi Misi.....                                       | 31         |
| 4.1.3         | Struktur Organisasi.....                             | 31         |
| 4.1.4         | Tugas dan Wewenang .....                             | 31         |
| 4.2           | Karakteristik Responden .....                        | 32         |
| 4.2.1         | Klasifikasi Responden berdasarkan Usia .....         | 32         |
| 4.2.2         | Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 32         |
| 4.2.3         | Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan .....   | 32         |
| 4.2.4         | Klasifikasi Responden berdasarkan Lama Bekerja ..... | 33         |
| 4.3           | Analisis Deskriptif .....                            | 33         |
| 4.3.1         | Variabel Budaya Organisasi (X1) .....                | 33         |
| 4.3.2         | Variabel Motivasi (X2) .....                         | 34         |
| 4.3.3         | Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....                  | 40         |
| 4.4           | Teknis Analisis Data .....                           | 41         |
| 4.4.1         | Uji Kualitas Data.....                               | 41         |
| 4.4.2         | Uji Asumsi Klasik .....                              | 43         |
| 4.4.3         | Uji Regresi Linier Berganda .....                    | 41         |
| 4.4.4         | Uji Hipotesis.....                                   | 42         |
| 4.5           | Pembahasan .....                                     | 50         |
| <b>BAB V</b>  | <b>PENUTUP.....</b>                                  | <b>53</b>  |
| 5.1           | Kesimpulan.....                                      | 53         |
| 5.2           | Saran.....   | 53         |
|               | <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                          | <b>xii</b> |
|               | <b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>                           |            |



## DAFTAR TABEL

|   |     |
|---|-----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....  | 110 |
| Tabel 4.1 Anak Perusahaan Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.....                           | 30  |
| Tabel 4.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia.....   | 32  |
| Tabel 4.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....                                   | 32  |
| Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....                                       | 32  |
| Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                                     | 33  |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1) ..... | 33  |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Motivasi (X2) .....          | 39  |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....    | 40  |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1).....                                | 41  |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2) .....                                       | 42  |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....                                 | 42  |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas .....   | 43  |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov- Smirnov Test.....                          | 43  |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....  | 44  |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X1).....                                       | 40  |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Motivasi (X2).....  | 41  |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....   | 41  |
| Tabel 4.18 Hasil Uji T (Uji Parsial).....   | 43  |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....  | 44  |
| Tabel 4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan).....  | 50  |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....             | 13 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....            | 31 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... | 44 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 4 Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5 Kuesioner Skripsi
- Lampiran 6 Blesting email dari PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
- Lampiran 7 Tabulasi Data
- Lampiran 8 Output SPSS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam melaksanakan sebuah kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang baik dan tekun akan melakukan sebuah pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, sumber daya manusia ialah potensi yang harus menjadi motor penggerak organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk organisasi manapun, yang berarti perusahaan harus mempertimbangkan bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan peluang dalam mendorong keunggulan kompetitif bagi seluruh organisasi. Untuk mendapatkan itu haruslah didukung oleh penetapan tujuan serta dimulai dengan perencanaan kerja yang rasional.

Penelitian terdahulu oleh Abdul Ghofur dalam buku Robbins & Judge 2019 Budaya organisasi merupakan aturan dasar yang dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk berperilaku di tempat kerja. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma dan keyakinan yang dianut oleh perusahaan. Para ahli mengatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dan tegas, hasil kerja yang dilakukan oleh Karyawan akan membawa hasil yang maksimal pada tujuan bisnis dapat tercapai. Dalam setiap budaya organisasi yang baik selalu diharapkan, sebab hal ini akan membuat atau menghancurkan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Menciptakan budaya organisasi tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Dibutuhkan proses tertentu yang bisa menghasilkan karyawan yang penuh dengan kesungguhan dan kepuasan dalam melakukan setiap tugas yang dipercayakan. Langkah kecil yang bisa dimulai oleh perusahaan yaitu dengan menyesuaikan jenis pekerjaan, menyesuaikan keterampilan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan dapat menerapkan manajemen sumber

daya manusia yang lebih baik, yang selanjutnya pengembangan karyawan akan sejalan dengan pertumbuhan perusahaan. Sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya dan membuatkan hasil pekerjaan lebih baik.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat diharapkan organisasi harus secara positif mempromosikan semua kegiatan, dalam mencapai tujuan yang diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan, sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajemen jika manajemen menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan yang tinggi merupakan bentuk upaya dari peningkatan kinerja karyawan (Paulus, Sugiyo 2014).

Tentu halnya karyawan yang termotivasi dan memiliki semangat yang baik pada tingkat tinggi dalam pelaksanaan tugasnya yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan selesai dan tidak cukup baik sesuai dengan standart atau bahkan melebihi standart karena motivasi kerjanya tidak terpenuhi. Dengan itu kita membutuhkan motivator dalam bentuk pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik dari karyawannya. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi karyawan untuk bekerja pada perusahaan. Dorongan ini disebut motivasi. Untuk memotivasi orang lain, Perusahaan dapat memberikan penghargaan, nilai, menciptakan karya yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, menantang dan membantu, tetapi tidak melakukan untuk orang lain apa yang sebenarnya dapat dilakukan.

Kinerja sering dikenal sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan (Arianty, Happy, Lubis dan Siswadi, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang cukup baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai

tujuannya. Untuk itu, kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja seluruh organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian, Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Paulus Sugiyo (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi termasuk dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila mendapatkan perhatian perusahaan maka keuntungan berupa pencapaian produktivitas dan tujuan akan memperoleh kinerja yang tinggi. Disampaikan bahwa pengujian secara parsial, adanya dua variabel budaya organisasi dan motivasi terdapat variabel yang lebih dominan yaitu budaya organisasi perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh Yanti Ari Diah (2020) bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda, peneliti perlu memperjelas lagi temuan tentang sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) merupakan salah satu anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dimana akan utama perusahaan ini sebagai jasa kepelabuhanan termasuk bongkar muat petikemas domestic dan menghandle kegiatan penunjang lainnya seperti pelayanan gudang dan konsolidasi impor dan jasa layanan plug untuk *reefer container*. Dalam peningkatan pelayanan terbaik tentunya PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia mempunyai tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat yang tinggi pada setiap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Perusahaan tentu menerapkan budaya organisasi yang dapat menjadi acuan karyawan sehingga akan terciptanya motivasi kerja yang tinggi, namun masih ditemukannya fenomena beberapa kinerja yang menurun dari kedisiplinan karyawan untuk datang tepat waktu. Hal ini menyebabkan penundaan pada tugas yang telah diberikan dan akan menyebabkan penyelesaian tugas secara tidak tepat pada waktu. Dalam budaya organisasi perusahaan terdapat penyampaian Unggul dimana yang artinya perusahaan selalu melaksanakan upaya pelayanan terbaik dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan memiliki peran besar

juga dalam meningkatkan tenaga kerja dengan selektif untuk mencapai produktifitas yang tinggi. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya;
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya;
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan dalam mengidentifikasi permasalahan tersebut tidak dibahas secara keseluruhan, guna menghindari semakin meluasnya berbagai keterbatasan dan permasalahan serta untuk memudahkan pemahaman dan pemahaman, oleh karena itu dalam artikel ini penulis menonjolkan keterbatasan-keterbatasan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, misalnya: tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat penelitian antara lain:

1. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja staf melalui budaya organisasi dan motivasi yang sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Bagi STAMAK Barunawati  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman pemikiran mahasiswa, memperbanyak literatur pustaka agar bermanfaat bagi semua pihak, dan menerapkan teori dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan budaya dan motivasi organisasi. mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
3. Bagi peneliti  
Dapat memberikan wawasan lebih lanjut. Peneliti memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai budaya organisasi dan motivasi kinerja pegawai serta diharapkan dapat memberikan acuan penting bagi peneliti selanjutnya.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Budaya Organisasi**

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

Menurut Trice and Bayer karya Renaldi Adinata (2022), Budaya organisasi berkembang seiring iklim organisasi yang berkembang. Istilah budaya diketahui dengan arti disiplin ilmu kiasan dan sosiologi, maka konsep budaya organisasi dikembangkan dalam versi yang berbeda sesuai dengan implikasi budaya dengan implikasi nasional, dan maknanya cukup luas untuk disimpulkan. Namun, kebanyakan orang dalam proses penyesuaian percaya bahwa inti dari budaya adalah sistem nilai bersama. Sedangkan menurut Schein (2016) Budaya Organisasi atau “*Corporate Culture*” diartikan sebagai nilai-nilai yang dipahami dan dipatuhi secara umum oleh sebuah perusahaan, dimana akan adanya rasa satu keluarga dan akan menciptakan ruang yang nyaman di organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai budaya organisasi yaitu bisa diartikan sebagai suatu nilai tindakan yang menjadi kebiasaan dan pemahaman terhadap setiap anggota organisasi untuk menciptakan ruang yang nyaman.

##### **2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut pendapat Robbins (2015) terdapat beberapa fungsi utama pada budaya organisasi:

1. Budaya organisasi bertindak sebagai pembeda dimulai dengan satu asosiasi dan kemudian berlanjut ke asosiasi berikutnya.
2. Budaya organisasi membawa perasaan karakter kepada individu.
3. Budaya organisasi berkaitan dengan terciptanya kewajiban keputusan yang dapat melebihi kepentingan pribadi.
4. Budaya organisasi dapat disebut dengan jaringan sosial yang diikat bersama oleh asosiasi yang membentuk pikiran dan perilaku karyawan.

5. Budaya organisasi berfungsi sebagai faktor desain dan kontrol utama dalam membentuk mentalitas perwakilan dan perilaku perwakilan.

### 2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2018) penelitian menunjukkan bahwa terdapat tujuh karakteristik utama secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi, berikut indikator budaya organisasi:

1. *Inovasi* dan keberanian dalam menghadapi resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk tetap bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. *Perhatian dalam hal-hal rinci*. Hal ini seperti analisis, akurasi dan perhatian kecil yang diharapkan dari karyawan.
3. *Orientasi Hasil*. Sejauh mana manajemen akan mempertimbangkan teknik dan hasil yang cukup baik.
4. *Orientasi orang*. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak dari hasil kerja pada karyawan organisasi.
5. *Orientasi tim*. Sejauh mana keputusan dilakukan dan diatur oleh tim-tim bukan pada individual.
6. *Forcefulness* (Keagresifan). Sebagaimana individu imajinatif dan bersifat kompetitif.
7. *Stabilitas*. Sebagaimana tindakan individu dan tim dalam mempertahankan proses dalam mencapai hasil yang cukup bagus dan baik.

Karakteristik budaya organisasi yang menjadi dasar menciptakan aturan, norma, dan nilai-nilai yang berlaku pada iklim organisasi. Karakteristik ini digunakan sebab adanya beberapa karakteristik lain yang sudah terwakili dan hal ini dapat dijadikan sebagai dasar penyusunan skala.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hamzah (2015), motivasi merupakan kekuatan utama yang membuat seseorang berperilaku. Keinginan ini ada pada diri seseorang yang bergerak melakukan sesuatu yang sesuai dengan keinginan batinnya. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2022), motivasi merupakan keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dapat disimpulkan motivasi merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang yang akan mendorong keinginannya dalam melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi**

#### **1. Motivasi Positive**

Motivasi Positive berarti bahwa manajer mendorong (merangsang) bawahan, memberikan penghargaan kepada mereka yang melebihi kinerja normal.

#### **2. Motivasi Negatif**

Motivasi Negatif berarti bahwa pemimpin memotivasi bawahannya berdasarkan norma bahwa mereka akan dihukum.

### **2.2.3 Tujuan motivasi**

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2014):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan kedisiplinan
3. Menjaga stabilitas pekerja
4. Tingkatkan kedisiplinan pekerja
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi kerja
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap karyawan untuk tugas-tugas mereka

8. Dapat meningkatkan efisiensi karyawan

#### **2.2.4 Indikator Motivasi**

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan harga diri. Faktor dari kebutuhan kemudian diturunkan menjadi indikator-indikator yang menentukan motivasi kerja karyawan:

1. *Fisiologis* atau kebutuhan fisik yang menunjukkan upah yang memadai, tunjangan makan, tunjangan transportasi, akomodasi dan lainnya untuk karyawan
2. Keamanan, fasilitas ini tentu menunjukkan kepedulian atasan terhadap para karyawannya, diantaranya fasilitas itu ialah jaminan sosial, tunjangan kesehatan, dana pensiun, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Penghargaan, diberikan berdasarkan kemampuan seperti halnya apresiasi atas hasil kerja yang baik terhadap karyawan
4. Sosial, hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan hubungan harmonis antar rekan kerja.
5. Aktualitas diri, sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan menggunakan keterampilannya, bakat, kemampuan dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pelatihan.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu upaya modal perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses penetapan tujuan yang berguna tidak hanya sebagai pedoman untuk mencapai tujuan, tetapi juga sebagai tujuan untuk mengevaluasi kinerja di akhir masa kerja dan untuk mengatur kondisi pasca kerja dalam Periode yang sama.

Ada banyak definisi para ahli tentang kinerja, beberapa diantaranya adalah:

1. Menurut Bernadin dan Russel, “Kinerja merupakan catatan hasil yang dicapai dalam tugas pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu”.
2. Menurut Soeprihanto, “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.
3. Menurut Sentngono, “Kinerja adalah atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dalam pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan yang baik tentu bisa ada banyak hal yang harus ditentukan seperti target, sasaran atau kriterianya. Tentunya hasil kerja yang dicapai harus dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan, hal ini dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas perusahaan dimasa sekarang maupun yang akan datang.

### **2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sugiono (2017), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) merupakan tingkat baik atau buruknya pekerjaan yang diterima oleh karyawan. Hal ini dapat dinilai dari ketelitian dan kebersihan pekerjaan, keterampilan dan kompetensi.
2. Kuantitas pekerjaan (Quantity of Work) merupakan jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan, yang diukur secara kuantitatif dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan atau hasil kerja.

3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) merupakan suatu penempatan kerja berdasarkan latar belakang karyawan seperti pendidikan ataupun bidang kompetensi keahlian pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kapasitas karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan.
4. Kreativitas (Creativity) adalah kemampuan karyawan untuk secara sukarela menyelesaikan tugas dengan cara yang produktif, efisien, dan diyakini mampu membawa perubahan baru dalam perbaikan dan kemajuan organisasi.
5. Inovasi (Inovation) adalah Kemampuan untuk menerapkan penyesuaian baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari solusi kreatif dalam mengatasi permasalahan pada organisasi.
6. Inisiatif (Initiative) mencakup banyak aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang benar saat menghadapi kesulitan, kemampuan untuk bekerja tanpa bantuan, dan kemampuan untuk mengambil langkah pertama dalam suatu aktivitas.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2013) Indikator kinerja adalah:

1. Kualitas pekerjaan mencerminkan peningkatan kualitas dan tingkat pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya dikaitkan dengan peningkatan kapasitas dan nilai ekonomi.
2. Kuantitas output, kegiatan peningkatan jumlah atau unit untuk menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur dengan adanya penambahan nilai fisik dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan mencerminkan bagaimana seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan tingkat akurasi, motivasi, dan antusiasme yang tinggi.
4. Sikap kooperatif, hal ini menunjukkan tingkat kerjasama yang tinggi antar atasan dan karyawan lainnya.

Dapat disimpulkan bahwasanya karyawan harus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas agar selalu dapat diandalkan dan bersikap kooperatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab perusahaan. Hal ini pimpinan juga dapat memotivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan.

## **2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian**

### **1. Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Syahril Hasan (2016) mengatakan bahwa penerapan budaya organisasi dalam suatu perusahaan, adanya nilai-nilai positif yang terkandung dalam suatu budaya organisasi yang dapat mendorong seluruh karyawan yang terlibat untuk mematuhi segala persyaratan dan melaksanakan kebijakan akan dapat mendorong kinerja karyawan mendapatkan hasil kerja yang cukup bagus dan tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat memupuk kerja tim dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Menciptakan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja yang luar biasa, hal itu tentu akan memberikan struktur kontrol yang dibutuhkan perusahaan.

Hal itu juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Paulus Sugiyo (2014) sebagaimana disampaikan kesuksesan yang telah diraih individu melewati proses pelaksanaan aktivitas kerjanya merupakan bentuk tujuan organisasi. Dalam hal ini karyawan harus mampu bekerja dengan baik sesuai aturan yang ditetapkan dalam perusahaan.



## **2. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Imelda Andayani (2019) kinerja yang tinggi berkaitan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang rendah. Motivasi merupakan suatu tujuan atau daya gerak dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara aktif maupun pasif. Indikasi motivasi, biasanya dikaitkan dengan rasa aman pada lingkungan pekerjaan (Sosial) dan penghargaan. Suatu dorongan atau perangsang yang membuat seseorang bersedia melakukan pekerjaan yang diinginkan tanpa merasa terpaksa melakukan pekerjaan itu dengan baik.

## **3. Hubungan Antara Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Prinsip kerja pada budaya organisasi tentu menjadi misi karyawan dalam melaksanakan kinerja mereka. Tentu pelaksanaan itu harus dibarengi oleh keinginan diri dan semangat individu yang disebut dengan motivasi. Pekerjaan harus dilakukan dengan maksimal sebagaimana ingin mendapatkan hasil yang memuaskan organisasi atau perusahaan. Kinerja pada karyawan sangat menentukan hasil baik dari setiap pelaksanaan kerja perusahaan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, perlu dilakukan review terhadap berbagai penelitian terkait yang telah dilakukan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti (Tahun)  | Judul Penelitian   | Variabel yang digunakan   | Hasil Penelitian   |
|-----|--|--|---|--|
| 1.  | Paulus Sugiyo Pranoto (2014)                                     | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  | 1. Budaya organisasi (X1)<br>2. Motivasi (X2)<br>3. Kinerja Karyawan (Y)                              | Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Parsial Terhadap Kinerja. Budaya Organisasi Menjadi Variabel Yang Lebih Dominan Terhadap Kinerja. |
| 2.  | Bambang Suryantoro, Ahmad Roihkul Ikhsan dan Mudayat Haqi (2019) | Analisis Motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur | 1. Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )<br>2. Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )<br>3. Kinerja Karyawan (Y) | Variabel Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. edangkan Dari Analisis Uji T Variabel Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja                                |

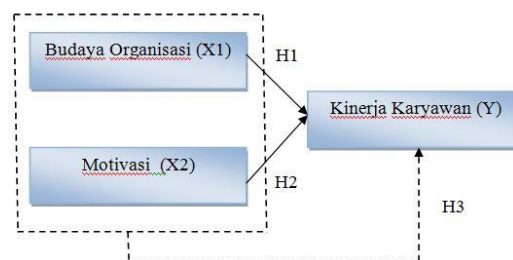
| No. | Nama Peneliti (Tahun)  | Judul Penelitian  | Variabel yang digunakan  | Hasil Penelitian  |
|-----|------------------------|---|--|---|
| 3.  | Anwar Ikhsan (2016)    | Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)</li> <li>2. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</li> <li>3. Kinerja Karyawan (Y)</li> </ol>   | Menemukan Secara Parsial Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan. Secara Simultan Pengaruh Yang Signifikan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja.  |
| 4.  | Syahril Hasan (2016)   | Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi (X<sub>1</sub>)</li> <li>2. Kompensasi (X<sub>2</sub>)</li> <li>3. Motivasi (X<sub>3</sub>)</li> <li>4. Kepemimpinan (X<sub>4</sub>)</li> <li>5. Kinerja Karyawan (Y)</li> </ol> | Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Secara Simultan dan parsial Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad   |
| 5.  | Imelda Andayani (2019) | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</li> <li>2. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)</li> <li>3. Motivasi (X<sub>3</sub>)</li> <li>4. Kinerja Pegawai (Y)</li> </ol>   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ), dan Motivasi (X <sub>3</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat aceh Tamiang. |

| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian  | Variabel yang digunakan   | Hasil Penelitian   |
|-----|-----------------------|---|---|--|
| 6.  | Abdul Ghofur (2022)   | Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Job Satisfaction</i> , Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darin Indo Utama Surabaya | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi (<math>X_1</math>)</li> <li>2. <i>Job Satisfaction</i> (<math>X_2</math>)</li> <li>3. Komitmen Organisasi (<math>X_3</math>)</li> <li>4. Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</li> </ol> | Budaya organisasi, <i>Job Satisfaction</i> , komitmen organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Job Satisfaction</i> , Dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| 7.  | Yanti Ari Diah (2020) | Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IX (Persero)        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi (<math>X_1</math>)</li> <li>2. Kepemimpinan (<math>X_2</math>)</li> <li>3. Motivasi (<math>X_3</math>)</li> <li>4. Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</li> </ol>                       | Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang terbesar. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Sumber : Data yang diolah 2023

## 2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan Penjelasan tentang hubungan antar variabel, yang dibangun dari berbagai teori terkait, kemudian dianalisis. Dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), berhubungan dengan variabel independen (variabel bebas). Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen (variabel terikat).



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber : Data yang diolah 2023

- .....▶ = Pengaruh Simultan  
 —▶ = Pengaruh Parsial

## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiono (2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, yang telah disajikan dalam bentuk kalimat *deklaratif*. Tergantung pada variabel yang akan diteliti, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia; Budaya yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Budaya dapat mendorong kerja tim dan kolaborasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

- H2 : Diduga Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;  
Motivasi dapat dorongan dalam melakukan kinerja yang cukup baik. Tentu perlu adanya faktor-faktor lain seperti upah yang memadai, kepedulian terhadap tunjangan, apresiasi, dan lingkungan yang nyaman.
- H3 : Diduga Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;  
Budaya yang mendukung pertumbuhan, apresiasi dan kepedulian pada karyawan akan dapat memotivasi untuk memberikan usaha ekstra dan mencapai hasil yang lebih baik. Disisi yang lain motivasi yang tinggi juga dapat memperkuat budaya yang positif dengan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi pada perusahaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan salah satu teknik ataupun cara memperoleh, mencari, dan mengumpulkan data yang bertujuan untuk menghasilkan karya ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat yang digunakan meneliti populasi dan sampel tertentu, analisis data dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017)

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan bahan penelitian ataupun objek yang memiliki kualitas tertentu, populasi dapat dipahami sebagai analisis atau objek pengamatan yang memiliki setidaknya satu karakteristik umum. (Sugiyono, 2017). Maka dari itu penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang berjumlah 310 orang (Pegawai Organik).

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sugiyono (2013), “sampel termasuk bagian jumlah dari populasi tersebut”. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode slovin (Husain Umar, 2008):

Rumus Slovin:

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

Dimana:

n = Ukuran pada sampel

$N$  = Ukuran populasi yang diteliti

$e$  = Batas toleransi pada kesalahan sebesar 0,01 atau 10%

Dari rumus yang telah diuraikan diatas maka dapat ditentukan berapa sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)} = \frac{100}{1+(100 \times 0,1^2)} = 50 \text{ orang}$$

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik probability sampling dimana peneliti mengambil sampel secara acak dari populasi.

### 3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu ataupun kelompok terhadap fenomena sosial pada tingkatan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju = 5
2. Jawaban setuju = 4
3. Jawaban kurang setuju = 3
4. Jawaban tidak setuju = 2
5. Jawaban sangat tidak setuju = 1

Skala pengukuran yang bagus harus memenuhi syarat validitas dan reliabel. Untuk mengetahui suatu survey perlu dilakukannya pengujian dengan uji validitas dan reliabel.

### 3.4 Variabel – variabel Penelitian dan Pengukuran Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi dari beberapa variabel bagaimana member spesifikasi pada kegiatan suatu variabel dapat diukur atau diamati sesuai dengan fakta di lapangan. Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional adalah karakteristik yang dipelajari sehingga menjadi variabel yang terukur. Definisi operasional menjelaskan cara khusus dimana sebuah harus dipelajari dan dioperasionalkan, yang memungkinkan peneliti peneliti lain untuk mereplikasi pengukuran yang sama atau mengembangkan metode pengukuran yang lebih baik untuk mengukur konstruksi. Terdapat dua variabel yang digunakan sebagai objek yaitu:



1. *Independen* variabel (X)

*Independen* variabel merupakan variabel bebas yang bisa mempengaruhi variabel terikat yaitu *Dependen*. Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent Dalam penelitian ini budaya organisasi dan motivasi termasuk variabel bebas.

2. *Dependen* variabel (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. *Dependen* variabel merupakan variabel terikat yang dapat dipengaruhi variabel bebas yaitu *Independen*. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional pada penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, praktik, dll. dari suatu organisasi yang pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi mengembangkan, menyebarkan, mengajar, dan menerapkan kepada anggota baru dari waktu ke waktu (muatan budaya organisasi). Kegiatan yang mengubah pemikiran dan sikap anggota organisasi serta mempengaruhi perilaku mereka dalam menghasilkan produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2013).

Indikator variabel budaya organisasi yaitu:

- a. Karyawan mampu bersikap inovatif dan memiliki keberanian dalam mengambil menghadapi resiko;
- b. Karyawan mampu melakukan analisa serta perhatian terhadap hal-hal kecil setiap pekerjaan dan sekitarnya;
- c. Karyawan mampu melakukan dan mengambil keputusan diatur pada tim bukan pada individu;
- d. Karyawan menginginkan penghargaan terhadap hasil kerja;
- e. Karyawan dapat mempertahankan tindakan individu dan tim dalam proses mencapai hasil yang cukup bagus dan baik.

## 2. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai pendorong dibalik perilaku seseorang, maka sebab itu seseorang akan berpartisipasi ketika adanya dorongan atau keinginannya. (Sutrisno, 2013). Indikator variabel motivasi yaitu:

- a. Manajemen mampu memberikan upah yang memadai;
- b. Manajemen menunjukkan kepeduliannya terhadap tunjangan karyawan;
- c. Manajemen dapat mengapresiasi atas hasil kerja karyawan;
- d. Seluruh manajemen dan karyawan mampu menciptakan hubungan harmonis antar rekan kerja
- e. Karyawan dapat menggunakan bakat dan potensi dirinya, hal itu dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan.

## 3. Kinerja Karyawan:

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dengan melakukan tugas atau tanggung jawab dengan tepat waktu berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan integritas (Hasibuan, 2014). Indikator variabel Kinerja karyawan :

- a. Karyawan mampu meningkatkan kualitas pekerjaan;
- b. Karyawan mampu meningkatkan kuantitas pekerjaan;
- c. Karyawan dapat diandalkan menyelesaikan tugas dengan akurasi dan motivasi yang tinggi;
- d. Karyawan dapat datang bekerja dengan tepat waktu;
- e. Karyawan mampu menunjukkan sikap kooperatif antar rekan kerja.

### **3.5 Sumber data**

#### 1. Data primer

Data primer merupakan suatu kegiatan pengumpulan data yang langsung diberikan kepada sumber daya (Sugiyono, 2016). Data primer merupakan hasil dari pengajuan pengumpulan data terhadap karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung melalui sumber daya, melainkan melalui buku-buku pedoman yang telah disusun oleh para ahli yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2016).

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Observasi**

Menurut Nawawi dan Martini, observasi adalah tindakan mengamati dan mencatat unsur-unsur yang bermunculan pada penelitian. Hasil pengamatan akan dikumpulkan dan disusun secara sistematis.

#### **3.6.2 Kuesioner**

Menurut sugiyono (2016), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diajukan seperti serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk mendapatkan responden menjawabnya.

#### **3.6.3 Studi Pustaka**

Menurut Nazir (2013), studi pustaka adalah pengumpulan data menganalisis buku, catatan, dan laporan yang saling berkaitan dengan penelitian.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017), Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menggunakan data sebagaimana dikumpulkan dan tidak dimaksudkan untuk menjadi kesimpulan umum atau generalisasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dalam angka dan perhitungan menggunakan metode standar yang didukung oleh aplikasi *Statistical Package Social Sciences (SPSS)*.

### 3.7.1 Uji kualitas data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan korelasi bivariat antar indikator dan total variabel. Uji validitas merupakan alat yang diperlukan saat melakukan penelitian, untuk memvalidasi jawaban kuesioner responden benar layak digunakan dalam penelitian ini. Terdapat kriteria uji validitas setiap pertanyaan nilainya adalah  $\text{sig} \leq 0,05$  dinyatakan valid. Namun apabila  $\text{sig} > 0,05$  akan dinyatakan tidak valid.

#### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran suatu instrumen dapat diandalkan atau tidak. Artinya reabilitas berhubungan dengan konsistensi (Mustafa, 2019). Terdapat kriteria uji reabilitas nilai tingkat signifikan 0,5; 0,6; 0,7 dengan pernyataan  $>$  tingkat signifikan maka akan dinyatakan reliabel. Namun apabila nilai  $<$  tingkat signifikan maka akan dinyatakan tidak reliabel.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah estimasi hasil regresi yang dilakukan tidak mengandung kesalahan yang dapat menggugurkan hasil regresi yang diperoleh dan bahwa regresi akhir tidak dapat digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan. Terdapat tiga uji asumsi klasik, yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan menguji apakah variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Menemukan normalitas adalah dengan melakukan analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk mendeteksi normalitas data. Kriteria nilai uji normalitas, jika nilai signifikan  $>$  dari  $\alpha = 0,05$  maka data tersebut normal. Jika nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha = 0,05$  maka data tersebut tidak normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi telah menemukan korelasi antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu uji multikolinieritas dikatakan tidak terjadi apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) (Ghozali, 2013).

Dengan pernyataan jika nilai toleransi  $>0,10$  artinya tidak terjadi multikolinieritas pada data. Namun, jika nilai  $<0,10$  artinya terjadi multikolinieritas pada data. Selanjutnya, jika nilai VIF  $<10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas. Namun apabila  $>10,00$  artinya data terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah menunjukkan homoskedastisitas atau tidak menunjukkan Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Dalam mendeteksi uji heteroskedastisitas perlu *scatter plot* antara *standardized residual (\*SRESID)* terhadap *standardized predicted value (\*ZPRED)*. Apabila pola tertentu terlihat titik yang teratur maka dapat dinyatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila tidak ada pola serta titik yang tidak teratur diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model terdapat hubungan yang linier. terdapat keterangan berikut:

- a) Apabila nilai linieritas sig.  $> 0,05$  termasuk adanya hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

- b) Apabila nilai lineritas sig. < 0,05 termasuk tidak adanya hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

### 3.7.3 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dibutuhkan untuk mengetahui regresi serta signifikan agar dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Analisis yang berhubungan dengan fungsional variabel independen dengan lebih variabel dependen disebut dengan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2017). Berikut rumus regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y : Variabel Terkait (Kinerja Karyawan)  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $X_1$  : Budaya Organisasi  
 $X_2$  : Motivasi  
 $\varepsilon$  : Estimasi eror  
 $\beta_1$  : Koefisien regresi Budaya organisasi  
 $\beta_2$  : Koefisien regresi Motivasi

### 3.7.4 Uji hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Menurut Suliyanto (2018), Uji T dihitung untuk menguji efek parsial (per-variabel) pada variabel dependen. Apabila sig. < 0,05 maka termasuk signifikan, seperti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Apabila > 0,05 maka termasuk tidak signifikan, seperti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak berpengaruh pada variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut perbandingan nilai t hitung dengan t tabel adalah:

- a) Apabila t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 2. Koefisien Determinasi

Pada model koefisien determinasi dapat dilihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi keseluruhan ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) mendekati 1, kita dapat mengatakan bahwa model menjelaskan hubungan tersebut dengan lebih baik dari variabel independen ke variabel dependen. Sebaliknya, semakin dekat ( $R^2$ ) dengan 0 (nol), maka semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## 3. Uji F (simultan)

Menurut Suliyanto (2018), digunakan untuk mempelajari efek gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu regresi dikatakan cocok apabila variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara simultan. Sebaliknya, apabila tidak adanya pengaruh simultan maka dikatakan tidak cocok. Apabila nilai  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) adalah anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang didirikan pada tanggal 9 Januari 2002 dan merupakan Cabang Tanjung Perak dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). PT BJTI saat ini fokus pada pelayanan kepelabuhanan, termasuk bongkar muat peti kemas di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya. Selain itu, PT BJTI juga melakukan kegiatan pendukung lainnya terkait jasa kepelabuhanan, seperti jasa penyimpanan konsolidasi impor dan jasa pengisian peti kemas dingin. Sejak didirikan, PT BJTI telah berkembang menjadi perusahaan jasa kepelabuhanan yang handal. Hal ini ditunjukkan dengan ditetapkannya PT BJTI sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) atas perintah Menteri Perhubungan Republik Indonesia. nomor: C.P. 410, 2010, 27 September 2010.

Sejarah PT BJTI disajikan di bawah ini :

1. Pada tahun 1974, Departemen Perhubungan membentuk Unit Terminal yang menjadi Badan Perizinan Pelabuhan (BPP). Unit terminal berperan sebagai dinamis dan penstabil arus muatan di pelabuhan yang melayani operasi bongkar muat, diselenggarakan oleh PBM pemerintah/swasta.
2. Pada tahun 1974, Unit Terminal menjadi Divisi Usaha Terminal Multiguna (DUTS) ketika Badan Perizinan Pelabuhan menjadi Perusahaan Umum Pelabuhan.
3. Pada tahun 2002, tepatnya pada tanggal 9 Januari 2002, PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mengambil keputusan strategis untuk mendirikan anak perusahaan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI). PT BJTI merupakan spin-off dari Eligo yang berbasis pada Divisi Bisnis Terminal Serbaguna (DUTS).



4. Tanggal 27 September 2010 tentang pemberian izin operasi kepada perusahaan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia sebagai unit niaga pelabuhan. Pada tahun 2010, operasional bongkar muat Terminal Berlian sepenuhnya ditangani oleh PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.
5. Pada tahun 2012, Menteri Perhubungan mengukuhkan status PT Berlian Jasa Terminal Indonesia sebagai operator pelabuhan dengan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No: KP. 410, 2010.
6. Tahun 2015, Pada Tanggal 5 Juni 2015, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia melakukan Rebranding menjadi “BJTI PORT” dengan semangat baru berdasarkan tagline “Denyut Nadi Kehidupan Negeri”.
7. Tahun 2019, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia melakukan penyesuaian Budaya Perusahaan melalui Keputusan Direksi PT Berlian Jasa Terminal Indonesia Nomor : KEP.009-00/VII/BJTI-2019 Tentang Tata Kelola Penerapan Budaya Perusahaan Di Lingkungan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan mengusung Budaya Perusahaan yaitu “Perubahan Untuk Negeri”.

Saat ini PT Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki beberapa anak perusahaan antara lain :

**Tabel 4.1 Anak Perusahaan Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia**  
**Anak Perusahaan Pada PT BERLIAN JASA TERMINAL**  
**INDONESIA**

| <b>No.</b> | <b>Nama Perusahaan</b>                        |
|------------|---|
| 1          | PT Berkah Machine Lift (PT BIMA)              |
| 2          | PT Terminal Curah Semarang (PT TCS)           |
| 3          | PT. Nilam Utara (PT TNU)                      |
| 4          | PT. Prima Citra Nutrindo (PT PCN)             |
| 5          | PT Energi Manyar Sejahtera (PT EMS)           |
| 6          | PT. Pelindo Energi Logistic (PT PEL)          |
| 7          | PT Pelindo Property Indonesia (PT PPI)        |
| 8          | PT Berlian Manyar Sejahtera (PT BMS)          |
| 9          | PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (PT BKMS) |

Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia 2023

#### 4.1.2 Visi Misi

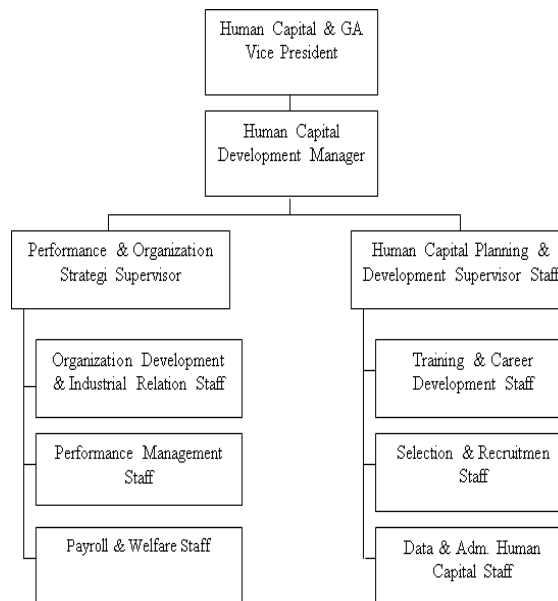
##### 1. Visi Perusahaan

Menjadi penyedia solusi layanan jasa pelabuhan, mitra logistic terpercaya terbaik, yang menyatukan bangsa.

##### 2. Misi Perusahaan.

- a. Menyediakan dan mengoperasikan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan tepat guna.
- b. Menyediakan SDM yang profesional dibidang operasi terminal dan logistik
- c. Memberikan jasa layanan logistic tepat waktu dan efisien
- d. Turut mengembangkan perekonomian negara dan memumpuk keuntungan

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

#### 4.1.4 Tugas dan Wewenang

##### 1. Human Capital Development

- a. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kebijakan pengembangan

organisasi, pengelolaan jabatan dan pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi;

- b. Tersedianya strategi dan kebijakan dalam mengembangkan sistem sumber daya manusia yang terintegrasi (manajemen kinerja individu, manajemen kompetensi, karir dan manajemen talenta, pendidikan dan pelatihan, manajemen kompensasi).
  - c. Penyelenggaraan dan pembinaan coaching, mentoring dan counseling, manajemen talenta terintegrasi, assessment center, dan karir (mulai dari perencanaan karir, pembuatan surat keputusan sampai dengan pendistribusian kepada yang bersangkutan).
  - d. Merencanakan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan rekrutment pegawai.
  - e. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja individu sumber daya manusia.
2. Performance & Organization Strategi Supervisor
- a. Mengidentifikasi kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan yang tepat.
  - b. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang terjadi dan menyelesaikan hambatan tersebut melalui proses monitoring, coaching, dan development.
  - c. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan administrasi dan pengarsipan kantor yang efektif.
3. Organization Development & Industrial Relation Staff
- a. Meningkatkan efektivitas organisasi dengan tetap berpegang pada budaya dan nilai organisasi;
  - b. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi;

- c. Mengoptimalkan potensi karyawan dan membantu mereka meningkatkan kontribusi terhadap kemajuan organisasi;
  - d. Menilai masalah di dalam organisasi dan kemudian melakukan intervensi untuk menciptakan perubahan positif;
  - e. Menyelaraskan perilaku orang-orang dengan strategi, struktur, proses, dan tujuan organisasi;
  - f. Membantu mempromosikan nilai-nilai organisasi;
  - g. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan pemerintah terkait tenaga kerja;
  - h. Melaksanakan pembinaan hubungan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk semua pihak;
  - i. Mengatasi dan mengantisipasi perselisihan yang melibatkan pekerja, manajemen, karyawan atau pemerintah agensi, dll;
  - j. Menindak lanjuti laporan terkait pelanggaran peraturan perusahaan bekerja sama dengan pihak-pihak terkait;
  - k. Membuat laporan kasus yang diselesaikan.
4. Performance Management Staff
- a. Mengidentifikasi kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan yang tepat.
  - b. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang terjadi dan menyelesaikan hambatan tersebut melalui proses *monitoring*, *coaching*, dan *development*.
  - c. Meningkatkan sistem komunikasi dua arah antara manajer dan staff yang sesuai harapan serta memberikan umpan balik yang teratur dan transparan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan;
  - d. Menciptakan dasar penentuan keputusan administratif seperti kompensasi dan tunjangan karyawan, kenaikan gaji, struktur upah yang berdasarkan kinerja;

- e. Meningkatkan pengembangan diri karyawan dan kemajuan dalam karir dengan membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diminati.
5. Payroll & Welfare Staff
- a. Menyiapkan slip gaji, dalam slip gaji berisi rincian gaji karyawan, mulai dari gaji pokok, uang lembur dan juga beberapa hal yang harus dibayar oleh perusahaan kepada karyawan.
  - b. Membuat laporan gaji, selain menyiapkan slip gaji, tugas selanjutnya yaitu laporan pengajian karyawan tiap bulan untuk diserahkan kepada pihak perusahaan dan staff keuangan. Laporan ini berguna untuk evaluasi dan perencanaan di periode mendatang.
  - c. Mengecek semua urusan yang berhubungan dengan izin kerja atau sakit serta memberikan dana pengganti atau kompensasi kepada yang bersangkutan
6. Human Capital Planning & Development Supervisor
- a. Mengarahkan untuk para karyawan baru perusahaan.
  - b. Mengadakan seminar tahunan untuk meningkatkan etos kerja karyawan serta terampil dalam menyusun laporan keuangan yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.
  - c. Merancang dan melakukan program pelatihan menggunakan teknik pengajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu maupun organisasi yang sejalan dengan strategi pengembangan karyawan perusahaan.
  - d. Merencanakan, menetapkan, melaksanakan, membina, menganalisa dan mengevaluasi kegiatan terkait dengan kesejahteraan sumberdaya manusia sesuai dengan kebijakan yang berlaku

## 7. Training & Career Development Staff

- a. Merencanakan, menetapkan, melaksanakan, membina, menganalisa dan mengevaluasi kegiatan terkait dengan kesejahteraan sumberdaya manusia sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- b. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja individu sumber daya manusia, administrasi dan entri data pegawai yang benar dan terkini, melalui pengelolaan sistem informasi sumberdaya manusia.
- c. Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan administrasi dan pengarsipan kantor yang efektif.

## 8. Selection & Recruitmen Staff

- a. Melaksanakan proses rekrutmen karyawan, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, sesuai dengan "Prosedur Rekrutmen Karyawan".
- b. Mencarikandidatkaryawan,menyotir,danmenyeleksisuratlamaran, dan melakukan psikotes untuk mendapatkan calon kandidat yang sesuai permintaan user, melalui database, media iklan online, media iklan cetak, dan *jobfair*.
- c. Menjadwalkan kandidat karyawan untuk mengikuti proses seleksi dengan menggunakan email, telepon, atau media pemberitahuan lainnya.
- d. Koordinasi dengan user untuk proses seleksi di tahap selanjutnya, dengan melakukan pemanggilan dan interview user.
- e. Memonitoring dan mengevaluasi kompetensi karyawan, agar setiap karyawan memiliki kompetensi yang diharapkan perusahaan, dengan membuat pelatihan pelatihan unuk meningkatkan kompetensi.

- f. Menjalankan program Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan karyawan di perusahaan, untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sesuai dengan 'Program Pelatihan yang telah disusun;
  - g. Mengoordinasikan kepada *trainer* internal mengenai jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan agar training dapat berjalan secara efektif sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan;
  - h. Menyusun materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan;
  - i. Mereview dan mengevaluasi program pengembangan karyawan;
  - j. Mengelola perjanjian antara perusahaan dengan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
9. Data & Adm. Human Capital Staff
- a. Kegiatan administrasi dan entri data pegawai yang benar dan terkini, melalui pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia;
  - b. Melakukan aktivitas pembukuan dasar;
  - c. Merencanakan dan mengatur jalannya rapat atau konferensi;
  - d. Menulis dan mendistribusikan notulen rapat ke semua pihak yang memerlukannya;
  - e. Menjaga dokumen perusahaan baik yang bentuknya fisik atau digital;
  - f. Mengatur dan menyediakan berbagai dokumen yang diperlukan, misalnya laporan atau dokumen informasi;
  - g. Melakukan penyortiran dan pendistribusian surat;
  - h. Mencari solusi dan menyelesaikan apabila terjadi masalah administrasi, menganalisis data, dan menyusun laporan;
  - i. Memelihara dan menata perlengkapan kantor;
  - j. Mengoordinasikan ruang kerja, komputer, dan persediaan lainnya dengan departemen IT untuk karyawan baru.

## 4.2 Karakteristik Responden

Menurut pada Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Bekerja pada penelitian ini dapat diklasifikasi sebagai berikut, yaitu :

### 4.2.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia**

| No.    | Usia  | Jumlah | Persentase% |
|--------|-------|--------|-------------|
| 1      | 20-30 | 14     | 28%         |
| 2      | 31-40 | 16     | 32%         |
| 3      | 41-50 | 18     | 36%         |
| 4      | 51-60 | 2      | 4%          |
| Jumlah |       | 50     | 100%        |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui mayoritas responden berdasarkan Usia adalah 41-50 tahun dengan Persentase 36%, sedangkan pada Usia 31-40 terdapat Persentase 32%, Usia 20-30 terdapat Persentase 28%, dan Usia 51-60 terdapat Persentase 4%.

### 4.2.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

| No.    | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase% |
|--------|---------------|--------|-------------|
| 1      | Perempuan     | 19     | 38%         |
| 2      | Laki - Laki   | 31     | 62%         |
| Jumlah |               | 50     | 100%        |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Pada Tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas reponden adalah Laki-laki dengan Persentase 62% dan sisanya adalah perempuan dengan persentase 38%.

### 4.2.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No.    | Pendidikan    | Jumlah | Persentase% |
|--------|---------------|--------|-------------|
| 1      | SMA/SLTA      | 5      | 10%         |
| 2      | Sarjana (S1)  | 43     | 86%         |
| 3      | Magister (S2) | 2      | 4%          |
| Jumlah |               | 50     | 100%        |

Sumber : Data Primer Diolah 2023



Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa responden paling besar yaitu Pendidikan Sarjana (S1) dengan persentase 86%, selanjutnya SMA/SLTA dengan persentase 10% dan Magister (S2) dengan persentase 4%.

#### 4.2.4 Klasifikasi Responden berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No.    | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase% |
|--------|--------------|--------|-------------|
| 1      | < 5 Tahun    | 10     | 20%         |
| 2      | 5 – 10 Tahun | 28     | 56%         |
| 3      | >10 Tahun    | 18     | 24%         |
| Jumlah |              | 50     | 100%        |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden lama bekerja paling besar yaitu 5-10 dengan persentase 56%, sedangkan sisanya >10 Tahun dengan persentase 24% dan < 5 Tahun dengan persentase 20%.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan data kuesioner berupa frekuensi jumlah responden penilaian bentuk pernyataan. Pada penelitian ini terdapat responden 50 responden yang mendapatkan informasi tentang hubungan masing-masing variabel yang diteliti. Oleh karena itu, pencarian setiap variabel independen dalam data deskriptif tersedia dalam tabel variabel berikut ini, yaitu:

#### 4.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pada penelitian ini variabel Budaya Organisasi memiliki 5 pernyataan dikirimkan kepada responden. Kemudian berikut hasil penelitian responden variabel Budaya Organisasi (X1) yaitu :

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)**

| No. | Pernyataan  | Skala Nilai |     |    |    |     | Total |
|-----|---|-------------|-----|----|----|-----|-------|
|     |   | SS          | S   | KS | TS | STS |       |
| 1   | Atasan saya memberikan kebebasan berinovasi untuk mudah dalam bekerja | 20          | 24  | 4  | 1  | 1   | 50    |
|     |   | 40%         | 48% | 8% | 2% | 2%  | 100%  |

| No. | Pernyataan  | Skala Nilai |     |     |    |     | Total |
|-----|---|-------------|-----|-----|----|-----|-------|
|     |   | SS          | S   | KS  | TS | STS |       |
| 2   | Atasan saya memberikan apresiasi apabila saya dapat menyelesaikan tugas sesuai deadline | 19          | 25  | 3   | 3  | 0   | 50    |
|     |   | 38%         | 50% | 6%  | 6% | 0%  | 100%  |
| 3   | Atasan mengarahkan saya untuk bekerja dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan          | 22          | 25  | 2   | 1  | 0   | 50    |
|     |   | 44%         | 50% | 4%  | 2% | 0%  | 100%  |
| 4   | Saya mampu mengembangkan ide baru dalam pekerjaan                                       | 19          | 24  | 6   | 1  | 0   | 50    |
|     |   | 38%         | 48% | 12% | 2% | 2%  | 100%  |
| 5   | Atasan mengarahkan saya untuk menjaga hubungan baik antar tim dan rekan kerja           | 23          | 23  | 3   | 1  | 0   | 50    |
|     |   | 46%         | 46% | 6%  | 2% | 0%  | 100%  |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

#### 4.3.2 Variabel Motivasi (X2)

Pada penelitian ini variabel motivasi memiliki 5 pernyataan yang dikirimkan kepada responden. Maka berikut hasil survey variabel motivasi responden (X2), yaitu :

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Motivasi (X2)**

| No. | Pernyataan   | Skala Nilai |     |     |    |     | Total |
|-----|--|-------------|-----|-----|----|-----|-------|
|     |  | SS          | S   | KS  | TS | STS |       |
| 1   | Saya mendapatkan upah yang seimbang dengan pekerjaan saya  | 21          | 29  | 6   | 0  | 1   | 50    |
|     |  | 42%         | 54% | 12% | 0% | 2%  | 100%  |
| 2   | Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan mendapatkan jaminan kesehatan atas kerja saya | 21          | 27  | 1   | 1  | 0   | 50    |
|     |  | 42%         | 54% | 2%  | 2% | 0%  | 100%  |
| 3   | Saya mampu bekerja dengan hasil yang cukup baik dan maksimal                                     | 19          | 28  | 2   | 1  | 0   | 50    |
|     |  | 38%         | 56% | 4%  | 2% | 0%  | 100%  |

| No. | Pernyataan  | Skala Nilai |     |    |    |     | Total |
|-----|---|-------------|-----|----|----|-----|-------|
|     |   | SS          | S   | KS | TS | STS |       |
| 4   | Ketika bekerja saya dan tim mampu menciptakan suasana yang nyaman             | 24          | 22  | 3  | 0  | 1   | 50    |
|     |   | 48%         | 44% | 6% | 0% | 2%  | 100%  |
| 5   | Saya mempunyai kemahiran dalam melakukan tugas untuk mencapai hasil yang baik | 24          | 23  | 2  | 1  | 0   | 50    |
|     |   | 48%         | 46% | 4% | 2% | 0%  | 100%  |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

### 4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini variabel Motivasi memiliki 5 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut hasil penelitian responden variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu :

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No. | Pernyataan   | Skala Nilai |     |    |    |     | Total |
|-----|--|-------------|-----|----|----|-----|-------|
|     |  | SS          | S   | KS | TS | STS |       |
| 1   | Saya mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta ketertarikan dalam tugas jabatan lain di dalam maupun di luar organisasi                     | 19          | 26  | 4  | 1  | 0   | 50    |
|     |  | 38%         | 52% | 8% | 2% | 0%  | 100%  |
| 2   | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan pemanfaatan waktu yang cukup baik  | 20          | 26  | 3  | 1  | 0   | 50    |
|     |  | 40%         | 52% | 6% | 2% | 0%  | 100%  |
| 3   | Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif dan bermotivasi tinggi melalui penyajian gagasan baru dalam peningkatan pekerjaan | 20          | 25  | 4  | 1  | 0   | 50    |
|     |  | 40%         | 50% | 8% | 2% | 0%  | 100%  |

| No. | Pernyataan   | Skala Nilai |     |    |    |     | Total |
|-----|--|-------------|-----|----|----|-----|-------|
|     |  | SS          | S   | KS | TS | STS |       |
| 4   | Saya datang ke kantor dengan tepat waktu   | 28          | 19  | 2  | 1  | 0   | 50    |
|     |  | 56%         | 38% | 4% | 2% | 0%  | 100%  |
| 5   | Saya bersedia untuk melibatkan diri dalam tugas jabatan dengan menerima resiko apabila gagal dalam pelaksanaan tugas | 24          | 21  | 4  | 1  | 0   | 50    |
|     |  | 48%         | 42% | 8% | 2% | 0%  | 100%  |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

#### 4.4 Teknis Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Kualitas Data

###### 1. Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengolahan data yang diperoleh dengan memperoleh angka melalui program SPSS, uji validitas variabel budaya organisasi (X1) diberikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

| Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1       | 0,831    | 0,284   | VALID      |
| X1.2       | 0,867    | 0,284   | VALID      |
| X1.3       | 0,862    | 0,284   | VALID      |
| X1.4       | 0,815    | 0,284   | VALID      |
| X1.5       | 0,805    | 0,284   | VALID      |

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Pada korelasi setiap item variabel budaya organisasi dengan 5 pernyataan terlihat bahwa Rhitung lebih besar dari Rtabel. Dari hasil pengolahan data SPSS uji validitas variabel budaya organisasi (X1) kuesioner penelitian, dapat disimpulkan dari tabel diatas diketahui bahwa semua nilai r-hitung setiap klausa lebih besar dari tabel-r. 0,284. Kemudian penelitian dapat diakui sebagai valid.

Berikut adalah hasil pengolahan data yang diperoleh melalui program SPSS, uji validitas variabel input (X2) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>r-hitung</b> | <b>r-tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| X2.1              | 0,872           | 0,284          | VALID             |
| X2.2              | 0,89            | 0,284          | VALID             |
| X2.3              | 0,904           | 0,284          | VALID             |
| X2.4              | 0,91            | 0,284          | VALID             |
| X2.5              | 0,887           | 0,284          | VALID             |

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Pada korelasi setiap item variabel budaya organisasi dengan 5 pernyataan terlihat bahwa Rhitung lebih besar dari Rtabel. Perolehan hasil pengolahan data SPSS uji validitas variabel input (X2) kuesioner penelitian dapat disimpulkan dari tabel diatas, diketahui bahwa semua nilai r setiap kalimat lebih besar dari r tabel 0,284. Kemudian kuesioner survei dapat diakui sebagai valid. Maka kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Berikut merupakan Hasil pengolahan data didapatkan perolehan jumlah dengan program SPSS maka uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>r-hitung</b> | <b>r-tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Y1                | 0,828           | 0,284          | VALID             |
| Y2                | 0,865           | 0,284          | VALID             |
| Y3                | 0,892           | 0,284          | VALID             |
| Y4                | 0,875           | 0,284          | VALID             |
| Y5                | 0,841           | 0,284          | VALID             |

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Pada korelasi setiap item dari variabel budaya organisasi memiliki 5 pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Rhitung lebih dari pada Rtabel. Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada table diatas, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,284. Maka kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Berikut adalah *Cronbach alpha* untuk setiap variabel:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas**

| <i>Cronbach's Alpha</i> | Kriteria | Keterangan |
|-------------------------|----------|------------|
| 0,89                    | 0,6      | RELIABEL   |
| 0,934                   | 0,6      | RELIABEL   |
| 0,912                   | 0,6      | RELIABEL   |

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti dengan menggunakan pengolahan data SPSS pada uji reliabilitas terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan kuesioner dapat diakui reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji analitik selanjutnya.

### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov- Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                           |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N                         |                | 50                      |
| Normal                    | Mean           | .0000000                |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 1.48379099              |
| Most Extreme              | Absolute       | .141                    |
| Differences               | Positive       | .141                    |
|                           | Negative       | -.130                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z      |                | 1.000                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | .270                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Dari hasil Uji Normalitas diketahui pada Tabel 4. 13 dapat dilihat nilai pada metode Kolmogorov Smirnov sebesar 0,270 yang berarti terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

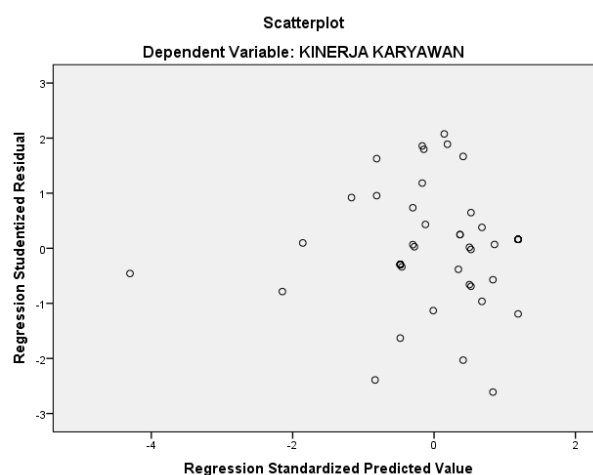
**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model             | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      |                         |       |
| BUDAYA ORGANISASI | .284                    | 3,522 |
| MOTIVASI          | .284                    | 3,522 |

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Dari Tabel 4.14 diketahui nilai VIF variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,522 kurang dari 10 dan nilai toleransi sebesar 0,284 lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF variabel motivasi (X2) sebesar 3,522 kurang dari 10, dan nilai toleransi sebesar 0,284 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya Multikolinieritas

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh peneliti dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada pengolahan data SPSS. Berdasarkan gambar 4.1 yang menunjukkan hasil sebaran titik sebaran non gelombang dan hasil titik sebaran naik turun dari 0

pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

#### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel penelitian secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Berikut hasil uji linieritas:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X1)  
ANOVA Table**

|                                       |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| KINERJA KARYA WAN * BUDAYA ORGANISASI | (Combined)               | 335.722        | 11 | 30.520      | 11.465  | .000 |
|                                       | Between                  | 307.123        | 1  | 307.123     | 115.371 | .000 |
|                                       | Deviation from Linearity | 28.599         | 10 | 2.860       | 1.074   | .405 |
|                                       | Within Groups            | 101.158        | 38 | 2.662       |         |      |
|                                       | Total                    | 436.880        | 49 |             |         |      |

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Setelah peneliti memperoleh data yang diperoleh dari uji linearitas di atas, terlihat bahwa simpangan nilai linearitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 sebesar 0,405. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) berhubungan linier terhadap variabel kinerja pegawai (Y).



**Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Motivasi (X2)**  
ANOVA Table

|                                       |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|---------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| KINERJA<br>KARYAWA<br>N *<br>MOTIVASI | Between Groups | (Combined)               | 336.913        | 9  | 37.435      | 14.979  | .000 |
|                                       |                | Linearity                | 300.056        | 1  | 300.056     | 120.062 | .000 |
|                                       |                | Deviation from Linearity | 36.858         | 8  | 4.607       | 1.844   | .097 |
|                                       | Within Groups  |                          | 99.967         | 40 | 2.499       |         |      |
|                                       | Total          |                          | 436.880        | 49 |             |         |      |

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Setelah peneliti memperoleh data yang diperoleh dari uji linearitas di atas, terlihat *deviasi nilai linearitas* sebesar 0,97 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) berhubungan linier terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah menguji analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Model persamaan regresi linier penelitian ini dapat dilihat melalui tabel koefisien data olahan SPSS yaitu:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 3.159      | 1.563                     |      | 2.021 | .049 |
|       | BUDAYA ORGANISASI           | .461       | .130                      | .483 | 3.551 | .001 |
|       | MOTIVASI                    | .403       | .131                      | .420 | 3.087 | .003 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Persamaan regresi yang terbentuk :

$$Y = 3.159 + 0,461 X1 + 0,403 X2 + e$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 3,159, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) jika nilainya 0 maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 3,159.
2. Nilai koefisien pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,461 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga apabila Budaya Organisasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,461.
3. Nilai koefisien pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,403 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga apabila Motivasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,403.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Parsial)

Perumusan hipotesis untuk uji T pada penelitian ini, yaitu :

H<sub>1</sub>: Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku aman pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H<sub>0</sub>: Variabel Budaya Orgnisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H<sub>2</sub>: Variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H<sub>0</sub>: Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Dalam penelitian ini, karyawan PT yang menjadi responden berjumlah 50 orang. Tabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} : (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan :

k: Jumlah variabel independet

n: jumlah data responden

$\alpha$ : 0,05

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t (a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2; 50-2-1 \\ &= 0,025;47 \\ &= 2.011 \end{aligned}$$

**Tabel 4.18 Hasil Uji T (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)          | 3.159                       | 1.563      |                           | 2.021 | .049 |
| 1 BUDAYA ORGANISASI | .461                        | .130       | .483                      | 3.551 | .001 |
| MOTIVASI            | .403                        | .131       | .420                      | 3.087 | .003 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Berdasarkan tabel Coefficients diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Diketahui Variabel budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 3,551 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 dan sig. 0,001 kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H1 diterima, H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
- b. Diketahui nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 3,087 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H2 diterima H0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

## 2. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .868 <sup>a</sup> | .753     | .743              | 1.515                      |

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

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Pada tabel hasil uji *koefisien determinasi*, diperoleh hasil R sebesar 0,868, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2). Hasil perhitungan *koefisien determinasi* berganda *adjusted R Square* adalah 0,743 atau 74,3 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi serta motivasi sebesar 74,3%. Sedangkan sisanya 25,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

## 3. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Keterangan :

k: jumlah variabel independent

n: jumlah data responden

F-tabel = k; n-k

= 2; 50-2

= 2; 48

= 3.19

**Tabel 4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 329.000        | 2  | 164.500     | 71.667 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 107.880        | 47 | 2.295       |        |                   |
|       | Total      | 436.880        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Data primer diolah melalui SPSS 2023

Dari tabel Anova terlihat bahwa nilai f hitung sebesar 71,667 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

#### 4.5 Pembahasan

Terdapat sebanyak 50 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Layanan Terminal Berlin di Indonesia. Berdasarkan 50 responden tersebut, persentase gender tertinggi adalah antara laki-laki (62%) dan perempuan (38%). Kemudian berdasarkan usia, hasilnya mayoritas peserta penelitian berusia 41-50 tahun (36%), kemudian 31-40 tahun, 32 tahun, dan 20-30 tahun dengan persentase. 28% dan usia 51-60 tahun 4%.

Kemudian berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden terbesar adalah Pendidikan Sarjana (S1) dengan persentase 86%, kemudian SMA/SLTA dengan persentase 10% dan Magister (S2) dengan persentase 4%. Lalu diketahui bahwa responden lama bekerja paling besar yaitu 5-10 dengan persentase 56%, sedangkan sisanya >10 Tahun dengan persentase 24% dan <5 Tahun dengan persentase 20%.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda uji t menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,461 untuk setiap variabel budaya organisasi (X1) dan 0,403 untuk motivasi (X2). Nilai koefisien regresi yang mana yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan setiap variabel independen bernilai positif, sedangkan nilai koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan setiap variabel independen bernilai negatif, atau sebaliknya.

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dapat diketahui tabel 4.18, nilai t-hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 3,551 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,461 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga jika Budaya Organisasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,461. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paulus Sugiyo (2014), “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi pada Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah setiap karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik, apabila penerapan budaya organisasi diterapkan dengan maksimal.

### **2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dapat diketahui tabel 4.18, nilai t-hitung pada variabel motivasi sebesar 3,087 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi Nilai koefisien pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,403 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga jika Motivasi meningkat satu kesatuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,403. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Yanti Ari Diah (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IX (Persero)”. Hasil penelitian ini. menunjukkan bahwa motivasi mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.

Implikasi pada Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah perusahaan dapat memperhatikan yang dibutuhkan karyawannya, sehingga memiliki motivasi yang tinggi dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada kemajuan perusahaan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh program SPSS dapat dilihat tabel 4.20 bahwa nilai f hitung sebesar 71,667 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kesimpulannya variabel budaya organisasi serta motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi serta motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dalam hal ini nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,868 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 74,3%. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh. Budaya organisasi yang kuat dan adanya motivasi yang besar akan mendukung perkembangan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS dan pembahasan diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik random sampling, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, terbukti hasil uji statistik sebesar 3,551 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa budaya organisasi berperan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, terbukti hasil uji statistik sebesar 3,087 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa motivasi berperan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Terbukti hasil uji statistik bahwa nilai f hitung sebesar 71,667 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya ketika budaya organisasi dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia akan meningkat .

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat menjaga baik-baik aspek aktivitas kerja para stafnya, yang berkaitan dengan keberadaan budaya organisasi dan motivasi setiap karyawannya, sehingga selalu tercipta suasana yang nyaman. dan hasil kerja yang baik dan mendominasi di perusahaan.



2. Melaksanakan program pelatihan karyawan secara rutin satu atau dua kali dalam sebulan untuk mempelajari budaya organisasi perusahaan dan memotivasi karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dijadikan sebagai acuan, penunjang, pembanding dan menambah variabel-variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian yang lebih mendalam. Contoh indikator yang dapat dijadikan tambahan variabel misalnya yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang bersikap positif atau menyenangkan, hal itu dapat mendukung optimalnya pengaruh budaya organisasi pada perusahaan dan motivasi yang ada pada setiap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R. 2022. Adinata, R. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Sawerigading Kota Palopo*. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo .
- Akbar, R. M. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement*. Journal Of Social And Industrial Psycholog , Vol 2 No. 1.
- Alif, A. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hanken Indonesia*. Doctoral Dissertation, Universitas Nasional .
- Arianty, N. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis , 14 (2).
- Azizaha, Y. N. 2020. Transformational Or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction And Performance Of Islamic University Lecturers During Covid-19 Pandemic. *Systematic Reviews In Pharmacy* , 577-588.
- Desi, S. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Tenaga Kependidikan UIN Raden Intan Lampung)*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG .
- Fauzi, M. W. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PT. toys games Indonesia semarang). . Journal of Management , 2.
- Ghofur, A. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi, Job Satisfaction, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darin Indo Utama Surabaya* . STIA Manajemaen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya .
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Information Technology , 2.
- Hamzah, B. 2015. *Teori motivasi dan pengukurannya : analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. 2016. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta*. Ilmiah manajemen dan bisnis .

- Kharisma, M. P. 2019. *Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Pengembangan wiraswasta .
- Martoyo, S. 2013. *Manajemen Sumber daya manusia* . Yogyakarta: Bpfe.
- Melina Taurisa, C. &. 2013. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang*. Jurnal Bisnis dan ekonomi , 19.
- Mustofa, B. 2019. *Pedoman menulis proposal skripsi dan tesis*. yogyakarta: Panji pustaka.
- Nazir, M. 2013. *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purnama, R. K. 2022. *pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt altraco utama Nusantara di manado*.
- Robbins, S. P. 2019. *prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: PT Gelora aksara pratama.
- Schein, E. H. 2016. *organizational culture and leadership, Third edition*. San Francisco: Jossey-bass.
- Taqwa, K. P. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yale Setya Sentosa*. Institutional Repository .

# **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : MAULIDIA SILFIA  
NIM : 19110107  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : Kalimas baru 1 Gg 9 No.15  
Telp : 081249548360

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Jata Terminal Indonesia

2.

3.

4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : .....

Menyetujui,  
Kaprod

Surabaya, 29 . 08 - 2023

Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

SOEDARMANTO, SE, MIM  
NIDN: 0322036902

MAULIDIA SILFIA  
NIM : 19110107

## Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

Nomor : SKL / 97 / STIAMAK / N / 2023  
Klasifikasi : B2sa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 14 April 2023

Yth, Pimpinan HRD  
PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia  
di

**SURABAYA**

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - Nama : Maulida Sifa
  - NIM : 19110107
  - Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesibukan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA

  
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.M.T.  
NIDK: 8991890018

## Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



Nomor : HM.03.05/23/5/1/BRHG/BRHG/BJTI-23  
Lampiran : 1  
Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Surabaya, 23 Mei 2023

**Kepada Yth. Ketua Stiamak Barunawati Surabaya**  
Jl. Perak Barat 173  
di  
Surabaya

- Menunjuk surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya nomor : SKL/97/STIAMAK/IV/2023 tanggal 14 April 2023 perihal Pemohonan Ijin Penelitian Skripsi, atas nama mahasiswa **Maulidia Silfia** dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", dengan ini kami informasikan bahwa PT Berlian Jasa Terminal Indonesia pada prinsipnya tidak keberatan untuk menerima pelaksanaan penelitian dimaksud dengan ketentuan:
  - Menghubungi Dinas Human Capital PT Berlian Jasa Terminal Indonesia untuk pelaksanaan kegiatan penelitian dimaksud.
  - Mendapatkan persetujuan dari Vice President Human Capital & General Affair terkait permintaan data-data penelitian dimaksud.
  - Metode pengambilan data melalui wawancara & penyebaran kuesioner melalui Google Forms.
- Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**DIREKSI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA  
DIREKTORAT KEUANGAN, SDM & UMUM  
VP HUMAN CAPITAL DAN GENERAL AFFAIR**



**NANA FEBRIANA**  
NIP. 680214280



## Lampiran 4 Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website: [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail: [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 2023

Nama : MAULIDIA SILFIA  
NIM : 19110107  
Tempat Penelitian : PT. Bertian Jasa Terminal Indonesia  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap  
kinerja karyawan pada PT. Bertian Jasa Terminal  
Indonesia  
Pembimbing : JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

| No. | Hari/ Tanggal         | Bimbingan                                 | Paraf |
|-----|-----------------------|---|-------|
| 1.  | kamis / 30 - 3 - 2023 | pengajuan judul skripsi                   |       |
| 2.  | senin / 15 - 5 - 2023 | pengumpulan / pengecekan bab 1            |       |
| 3.  | sabtu / 29 - 6 - 2023 | penyerahan / pengecekan bab 2             |       |
| 4.  | senin / 26 - 6 - 2023 | pengumpulan / pengecekan bab 3            |       |
| 5.  | sabtu / 19 - 8 - 2023 | pengecekan bab 4 dan 5. koreksi kuesioner |       |

Mengotahui,  
Kaprodil Ilmu Administrasi Bisnis

**SOEDARMANTO, SE, MM**

Surabaya, 29 - 08 ..... 2023  
Mahasiswa

NIM: 19110107



## Lampiran 5 Kuesioner Skripsi

### Kuisisioner Penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia”.

Kepada Yth. Bapak/Ibu karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Dengan hormat, Sehubungan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Perkenalkan nama saya Maulidia Silfia dengan NIM 19110107 Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Strata-1 (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya. Yang sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”.

Dengan ini, saya mohon dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Saya sangat mengharapkan kuesioner ini diisi dengan lengkap. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

#### IDENTITAS RESPONDEN

|                     |         |
|---------------------|---------|
| Nama                |         |
| Usia                |         |
| JenisKelamin        | L / P * |
| Pendidikan Terakhir |         |
| Lama bekerja        |         |

Keterangan: \* coret yang tidak perlu

#### PETUNJUK PENGISIAN

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

**BUDAYA ORGANISASI (X1)**

| No. | Pernyataan  | Jawaban |   |    |    |     |
|-----|---|---------|---|----|----|-----|
|     |   | SS      | S | KS | TS | STS |
| 1.  | <b>Inovatif Dan Pengambilan Resiko</b>  |         |   |    |    |     |
|     | Atasan saya memberikan kebebasan berinovasi untuk mudah dalam bekerja                   |         |   |    |    |     |
| 2.  | <b>Orientasi pada Hasil</b>   |         |   |    |    |     |
|     | Atasan saya memberikan apresiasi apabila saya dapat menyelesaikan tugas sesuai deadline |         |   |    |    |     |
| 3.  | <b>Orientasi pada Tim</b>   |         |   |    |    |     |
|     | Atasan mengarahkan saya untuk bekerja dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan          |         |   |    |    |     |
| 4.  | <b>Keagresifan</b>  |         |   |    |    |     |
|     | Saya mampu mengembangkan ide baru dalam pekerjaan                                       |         |   |    |    |     |
| 5.  | <b>Stabilitas</b>   |         |   |    |    |     |
|     | Atasan mengarahkan saya untuk menjaga hubungan baik antar tim dan rekan kerja           |         |   |    |    |     |

**MOTIVASI (X2)**

| No. | Pernyataan   | Jawaban |   |    |    |     |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
|     |  | SS      | S | KS | TS | STS |
| 1.  | <b>Upah (Gaji)</b>   |         |   |    |    |     |
|     | Saya mendapatkan upah yang seimbang dengan pekerjaan saya  |         |   |    |    |     |
| 2.  | <b>Keamanan</b>  |         |   |    |    |     |
|     | Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan mendapatkan jaminan kesehatan atas kerja saya |         |   |    |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 3. | <b>Penghargaan</b>  |  |  |  |  |  |
|    | Saya mampu bekerja dengan hasil yang cukup baik dan maksimal                  |  |  |  |  |  |
| 4. | <b>Sosial ( Lingkungan yang nyaman)</b>                                       |  |  |  |  |  |
|    | Ketika bekerja saya dan tim mampu menciptakan suasana yang nyaman             |  |  |  |  |  |
| 5. | <b>Aktualitas diri</b>  |  |  |  |  |  |
|    | Saya mempunyai kemahiran dalam melakukan tugas untuk mencapai hasil yang baik |  |  |  |  |  |

#### **KINERJA KARYAWAN (Y)**

| No. | Pernyataan   | Jawaban |   |    |    |     |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
|     |  | SS      | S | KS | TS | STS |
| 1.  | <b>Kualitas</b>  |         |   |    |    |     |
|     | Saya mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta ketertarikan dalam tugas jabatan lain di dalam maupun di luar organisasi                     |         |   |    |    |     |
| 2.  | <b>Kuantitas</b>   |         |   |    |    |     |
|     | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan pemanfaatan waktu yang cukup baik  |         |   |    |    |     |
| 3.  | <b>Inisiatif</b>   |         |   |    |    |     |
|     | Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif dan bermotivasi tinggi melalui penyajian gagasan baru dalam peningkatan pekerjaan |         |   |    |    |     |
| 4.  | <b>Kehadiran</b>   |         |   |    |    |     |
|     | Saya datang ke kantor dengan tepat waktu   |         |   |    |    |     |
| 5.  | <b>Kooperatif</b>  |         |   |    |    |     |
|     | Saya bersedia untuk melibatkan diri dalam tugas jabatan dengan menerima resiko apabila gagal dalam pelaksanaan tugas                             |         |   |    |    |     |

## Lampiran 6 Blesting email dari PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Kuesioner Penelitian Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen  
Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya



**Ditta Nugroho** <ditta.nugroho@bjtport.co.id>  
to employee, bcc: maulidiaslifa23

9:15AM (0 minutes ago) ☆ ↶ ⋮

Selamat Pagi Berlianers,

Dalam rangka penelitian tugas akhir Mahasiswa S1 Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya tentang "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia**", sehingga Mahasiswa ybs memerlukan sejumlah data yang akan diperoleh melalui pengisian kuesioner. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian semata, tidak untuk dibuat hal-hal yang melanggar hukum. Bersama ini kami mohon bantuan dan perkenannya untuk mengisi kuesioner dimaksud dengan mengakses link sebagai berikut :

<https://forms.gle/gSak3eYPbB4EyWk7>

Atas bantuan pengisian kuesionernya kami ucapkan terima kasih.

### Ditta W. Nugroho

Performance Management Staff PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia  
HCGA Department

Telp: 031 - 328 7120 - 21 ext: 031 - 330 1598 ext: 081 2300-444-23

Alamat: Pelindo Place Office Tower Lantai 18, Jl. Perak Timur No. 479, Surabaya 60165

Website: [www.bjtport.co.id](http://www.bjtport.co.id) | Email: [ditta.nugroho@bjtport.co.id](mailto:ditta.nugroho@bjtport.co.id)

### Lampiran 7 Tabulasi Data

| Budaya Organisasi (X1) |      |      |      |      |    |
|------------------------|------|------|------|------|----|
| X1.1                   | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1 |
| 4                      | 4    | 5    | 3    | 3    | 19 |
| 2                      | 3    | 4    | 5    | 5    | 19 |
| 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20 |
| 3                      | 5    | 5    | 4    | 5    | 22 |
| 1                      | 2    | 2    | 2    | 2    | 9  |
| 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20 |
| 4                      | 5    | 4    | 5    | 4    | 22 |
| 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25 |
| 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25 |
| 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15 |
| 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25 |
| 4                      | 5    | 4    | 5    | 5    | 23 |
| 5                      | 5    | 5    | 4    | 4    | 23 |
| 5                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 21 |
| 5                      | 5    | 5    | 4    | 4    | 23 |
| 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25 |
| 4                      | 4    | 5    | 5    | 5    | 23 |
| 4                      | 5    | 5    | 4    | 5    | 23 |
| 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25 |
| 3                      | 2    | 4    | 4    | 4    | 17 |
| 5                      | 5    | 5    | 5    | 4    | 24 |
| 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25 |
| 4                      | 5    | 4    | 5    | 4    | 22 |

|   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

| Motivasi (x2) |       |       |       |       |    |
|---------------|-------|-------|-------|-------|----|
| X2. 1         | X2. 2 | X2. 3 | X2. 4 | X2. 5 | X2 |
| 4             | 5     | 4     | 3     | 3     | 19 |
| 3             | 4     | 4     | 4     | 4     | 19 |
| 4             | 4     | 4     | 4     | 4     | 20 |
| 4             | 5     | 5     | 5     | 5     | 24 |
| 1             | 2     | 2     | 1     | 2     | 8  |
| 4             | 4     | 4     | 4     | 4     | 20 |
| 3             | 4     | 4     | 4     | 4     | 19 |
| 5             | 5     | 5     | 5     | 5     | 25 |
| 5             | 5     | 5     | 5     | 5     | 25 |
| 3             | 3     | 3     | 3     | 3     | 15 |
| 4             | 4     | 4     | 4     | 4     | 20 |
| 5             | 5     | 5     | 5     | 4     | 24 |
| 4             | 4     | 5     | 5     | 4     | 22 |
| 4             | 4     | 4     | 4     | 5     | 21 |
| 4             | 5     | 4     | 4     | 5     | 22 |
| 5             | 5     | 5     | 5     | 5     | 25 |
| 4             | 4     | 5     | 5     | 5     | 23 |
| 5             | 4     | 4     | 5     | 5     | 23 |
| 5             | 5     | 5     | 5     | 5     | 25 |
| 3             | 4     | 4     | 4     | 4     | 19 |
| 4             | 5     | 5     | 5     | 5     | 24 |
| 5             | 5     | 5     | 5     | 5     | 25 |
| 4             | 5     | 5     | 4     | 5     | 23 |

|   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

| Kinerja Karyawan (Y) |     |     |     |     |    |
|----------------------|-----|-----|-----|-----|----|
| Y.1                  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y  |
| 5                    | 4   | 3   | 4   | 5   | 21 |
| 5                    | 4   | 4   | 5   | 4   | 22 |
| 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 20 |
| 3                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 22 |
| 2                    | 2   | 2   | 2   | 2   | 10 |
| 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 20 |
| 4                    | 4   | 4   | 4   | 5   | 21 |
| 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25 |
| 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25 |
| 3                    | 3   | 3   | 3   | 3   | 15 |
| 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25 |
| 5                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 24 |
| 4                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 23 |
| 5                    | 5   | 5   | 4   | 5   | 24 |
| 5                    | 5   | 4   | 5   | 4   | 23 |
| 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25 |
| 4                    | 4   | 4   | 5   | 5   | 22 |
| 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 23 |
| 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25 |
| 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 20 |
| 5                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 24 |
| 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 25 |
| 4                    | 5   | 4   | 5   | 4   | 22 |
| 5                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 24 |

|   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

## Lampiran 8 Output SPSS

### 1. Uji Validitas BUDAYA ORGANISASI (X1)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | TOTAL  |
| X1.1  | Pearson Correlation | 1            | .685** | .661** | .547** | .527** | .831** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| X1.2  | Pearson Correlation | .685**       | 1      | .701** | .645** | .561** | .867** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| X1.3  | Pearson Correlation | .661**       | .701** | 1      | .587** | .690** | .862** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| X1.4  | Pearson Correlation | .547**       | .645** | .587** | 1      | .642** | .815** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| X1.5  | Pearson Correlation | .527**       | .561** | .690** | .642** | 1      | .805** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .831**       | .867** | .862** | .815** | .805** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## MOTIVASI (X2)

### Correlations

|                       | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | TOTAL  |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Pearson Correlation   | 1      | .772** | .724** | .696** | .679** | .872** |
| X2.1 Sig. (2-tailed)  |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
| N                     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Pearson Correlation   | .772** | 1      | .830** | .688** | .714** | .890** |
| X2.2 Sig. (2-tailed)  | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
| N                     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Pearson Correlation   | .724** | .830** | 1      | .797** | .706** | .904** |
| X2.3 Sig. (2-tailed)  | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
| N                     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Pearson Correlation   | .696** | .688** | .797** | 1      | .855** | .910** |
| X2.4 Sig. (2-tailed)  | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
| N                     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Pearson Correlation   | .679** | .714** | .706** | .855** | 1      | .887** |
| X2.5 Sig. (2-tailed)  | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
| N                     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Pearson Correlation   | .872** | .890** | .904** | .910** | .887** | 1      |
| TOTAL Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
| N                     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## KINERJA KARYAWAN (Y)

### Correlations

|       |                     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1    | Pearson Correlation | 1      | .655** | .602** | .597** | .705** | .828** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Y2    | Pearson Correlation | .655** | 1      | .765** | .747** | .568** | .865** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Y3    | Pearson Correlation | .602** | .765** | 1      | .786** | .684** | .892** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Y4    | Pearson Correlation | .597** | .747** | .786** | 1      | .641** | .875** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| Y5    | Pearson Correlation | .705** | .568** | .684** | .641** | 1      | .841** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .828** | .865** | .892** | .875** | .841** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Uji Reabilitas

### a. Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi (X1)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N Of Items |
|------------------|------------|
| .890             | 5          |

### b. Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X2)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .934             | 5          |

c. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .912             | 5          |

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.48379099              |
|                                  | Absolute       | .141                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .141                    |
|                                  | Negative       | -.130                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.000                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .270                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

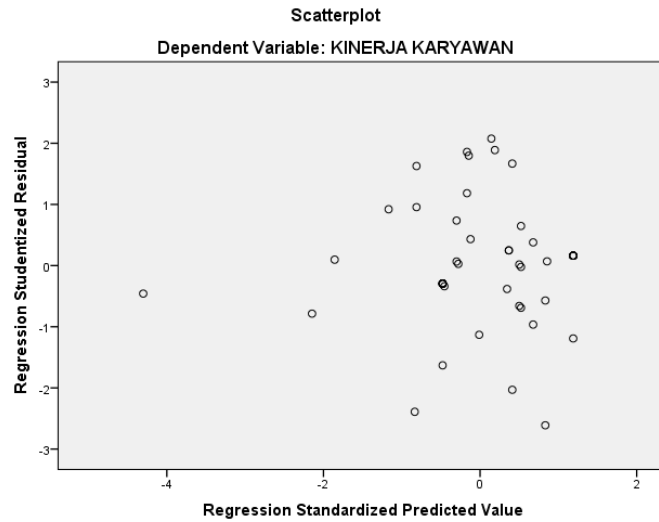
b. Uji multikolinearitas

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  | Collinearity Statistics |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF  |
| 1     | (Constant)                  | 3.159      | 1.563                     |      | 2.021 | .049                    |      |
|       | BUDAYA                      | .461       | .130                      | .483 | 3.551 | .001                    | .284 |
|       | ORGANISASI                  |            |                           |      |       |                         |      |
|       | MOTIVASI                    | .403       | .131                      | .420 | 3.087 | .003                    | .284 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

c. Uji heteroskedasitas



d. Uji linieritas

**ANOVA Table**

|   |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|---|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| (Combined)                              |                |                          | 335.722        | 11 | 30.520      | 11.465  | .000 |
| KINERJA KARYAWAN *<br>BUDAYA ORGANISASI | Between Groups | Linearity                | 307.123        | 1  | 307.123     | 115.371 | .000 |
|   |                | Deviation from Linearity | 28.599         | 10 | 2.860       | 1.074   | .405 |
| Within Groups                           |                |                          | 101.158        | 38 | 2.662       |         |      |
| Total                                   |                |                          | 436.880        | 49 |             |         |      |

**ANOVA Table**

|                                |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| (Combined)                     |                |                          | 336.913        | 9  | 37.435      | 14.979  | .000 |
| KINERJA KARYAWAN *<br>MOTIVASI | Between Groups | Linearity                | 300.056        | 1  | 300.056     | 120.062 | .000 |
|                                |                | Deviation from Linearity | 36.858         | 8  | 4.607       | 1.844   | .097 |
| Within Groups                  |                |                          | 99.967         | 40 | 2.499       |         |      |
| Total                          |                |                          | 436.880        | 49 |             |         |      |

4. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk :

$$Y = 3.159 + 0,461 X_1 + 0,403 X_2 + e$$

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

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)          | 3.159                       | 1.563      |                           | 2.021 | .049 |
| 1 BUDAYA ORGANISASI | .461                        | .130       | .483                      | 3.551 | .001 |
| MOTIVASI            | .403                        | .131       | .420                      | 3.087 | .003 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

5. Uji Hipotesis

UJI PARSIAL (t)

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2; 50-2-1 \\ &= 0,025; 47 \\ &= 2.011 \end{aligned}$$

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

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)          | 3.159                       | 1.563      |                           | 2.021 | .049 |
| 1 BUDAYA ORGANISASI | .461                        | .130       | .483                      | 3.551 | .001 |
| MOTIVASI            | .403                        | .131       | .420                      | 3.087 | .003 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .868 <sup>a</sup> | .753     | .743              | 1.515                      |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI  
UJI SIMULTAN (F)

$$\begin{aligned} F\text{-tabel} &= k; n-k \\ &= 2; 50-2 \\ &= 2; 48 \\ &= 3.19 \end{aligned}$$

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 329.000        | 2  | 164.500     | 71.667 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 107.880        | 47 | 2.295       |        |                   |
| Total        | 436.880        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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