

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AEROFOOD
INDONESIA MEDAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABLE INTERVENING**

TUGAS AKHIR



Oleh :

Nama	: Alya Nabilah
NPM	: 2105160512
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 12 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ALYA NABILAH
NPM : 2105160512
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
AEROFOOD INDONESIA MEDAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

DODY FIRMAN, S.E., M.M.

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. Assoc. Prof. Dr. ADH GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : ALYA NABILAH
N.P.M : 2105160512
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
AEROFOOD INDONESIA MEDAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, September 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Muslih, S.E, M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Alya Nabilah
NPM : 2105160512
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E, M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pertanyaan di unduh dari internet masalah diuraikan keadaannya di tempat riset.	3/8.25	
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4			
Bab 5	Kesimpulan & Saran diperbaiki	3/8.25	
Daftar Pustaka	Pustaka Referensi Masalah	3/8.25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ae Muslih Rleg		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sanjaya, S.E., M.Sc.

Medan, September 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muslih, S.E, M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Alya Nabilah
NPM : 2105160512
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Alya Nabilah

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AEROFOOD INDONESIA MEDAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

ALYA NABILAH

2105160512

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AEROFOOD INDONESIA MEDAN WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENTION VARIABLE

ALYA NABILAH

2105160512

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at PT. Aerofood Indonesia Medan, with job satisfaction as an intervening variable, both directly and indirectly. This study used a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least squares structural equation model (PLSSEM), which aims to conduct path analysis with latent variables. The results of the study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance at PT. Aerofood Indonesia Medan. Work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Aerofood Indonesia Medan. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Aerofood Indonesia Medan. Organizational culture has a significant effect on job satisfaction at PT. Aerofood Indonesia Medan. Work motivation has a significant effect on job satisfaction at PT. Aerofood Indonesia Medan. Organizational culture has a significant effect on employee performance through job satisfaction at PT. Aerofood Indonesia Medan. Work motivation has a significant effect on employee performance through job satisfaction at PT. Aerofood Indonesia Medan.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Surya Darma dan pintu surgaku Ibunda Minda Melati. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang di berikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga Papa dan Mama sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing penulis.
9. Ibu Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec selaku dosen pembimbing akademik.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajari saya selama perkuliahan berlangsung.
11. Segenap pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memperlancar dalam pembuatan tugas akhir ini.
12. Seluruh karyawan PT. Aerofood Indonesia Medan yang telah meluangkan waktu untu membantu penulis mendapatkan data yang berhubungan

dengan karyawan.

13. Kepada Saudaraku Tersayang, Zaqya Keyla, Julia Balqis, Amanda Pratiwi Putri Utomo, Putri Shara Terima Kasih Juga Buat Doa Dan Dukungan Kalian Yang Begitu Luar Biasa, Tawa Canda Yang Kalian Berikan Kepada Penulis Dan Ikut Serta Dalam Penyelesaian Tugas akhir Ini. Karena Kalianlah Saya Lebih Semangat Dalam Menempuh Sarjana.

14. Kepada Melindra Yhesa Lavint, Sheila Mauliza, Layla Ramadhani Hardiyanti, selaku teman terdekat penulis yang menjadi tempat berbagi cerita dan dukungan dalam pendidikan dan penulisan Tugas Karya Akhir penulis.

15. *Last but not least, i wanna thank me i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for always being a giver and trying give more than i receive, i wanna thank me for trying to do more right than wrong, i wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa tugas akhir tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu diharapkan demi kesempurnaan tugas akhir ini. Penulis juga berharap bahwa tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga tugas akhir tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2025
Penulis,

ALYA NABILAH
NPM : 2105160512

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Budaya Organisasi	16
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	18
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	19
2.1.2.4 Indikator Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	20
2.1.3 Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	23
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.3.4 Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
2.1.4 Kepuasan Kerja	28
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	28

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	29
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	32
2.2 Kerangka Konseptual	34
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	37
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	37
2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	38
2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	39
2.3 Hipotesis	40
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Definisi Operasional Variable	41
3.2.1 Variable Kinerja Karyawan	41
3.2.2 Variable Budaya Organisasi	42
3.2.3 Variable Motivasi Kerja	43
3.2.4 Variable Kepuasan Kerja	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.3.1 Tempat Penelitian	44
3.3.2 Waktu Penelitian	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	45
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data	48
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif	48
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	48
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)	48

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	50
3.6.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Detugas akhir Hasil Penelitian	53
4.1.2 Detugas akhir Identitas Responden	53
4.2 Analisis <i>Partial Least Square – Structural Equestion Model</i> (PLSSEM)...	61
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	61
4.2.2 Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysist (Inner Model)</i>	67
4.2.2.1 <i>R- Square</i>	67
4.3 Pembahasan	72
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	75
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	76
4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	77
4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	78
BAB 5 PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Riset Tentang Budaya Organisasi Pada PT. Aerofood Indonesia Medan	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Riset Tentang Motivasi Kerja Pada PT. Aerofood Indonesia Medan.....	5
Tabel 1.4 Hasil Pra Riset Tentang Kepuasan Kerja Pada PT. Aerofood Indonesia Medan.....	5
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 3.2 Indikator Budaya Organisasi.....	42
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	43
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	43
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian.....	44
Tabel 3.6 Jumlah Populasi PT. Aerofood Indonesia Medan.....	45
Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.3 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	55
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1).....	57
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)	59
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity</i> Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.8 <i>Convergent Validity</i> Kepuasan Kerja (Z).....	62
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> Budaya Organisasi (X1).....	62
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity</i> Motivasi Kerja (X2).....	63
Tabel 4.11 Hasil <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.12 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	64
Tabel 4.13 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	67
Tabel 4.14 <i>R-Square</i>	68
Tabel 4.15 <i>F-Square</i>	70
Tabel 4.16 <i>Dirrect Effect</i>	71

Tabel 4.17 <i>Indirrect Effect</i>	72
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	39
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	61
Gambar 4.2 Hasil Setelah <i>Bootstrapping</i>	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan sebuah perusahaan tentunya faktor utama yang mendukung kelancaran operasional adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi tentunya perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Setiap perusahaan tentunya dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan (Arianty et al. 2016). Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai salah satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi (Sutrisno 2016). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja (Sugiarto, 2019).

Sumber daya manusia memiliki peranan dalam mendukung perencanaan, pengembangan, pengelolaan, serta pelaksanaan, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut dapat diukur melalui kinerja karyawan, yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dalam hal pencapaian kinerja organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan

oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas (Septiadi et al. 2020). Sementara itu kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Tirtayasa 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, di dalam organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki nilai – nilai yang berfungsi sebagai panduan bagi perilaku karyawan dan membangun rasa kebersamaan hal tersebut merupakan sebuah budaya organisasi (Purnomo & Daulay, 2024). Budaya organisasi dapat memberikan motivasi karyawan dalam usaha mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik akan memberikan kondisi dan situasi yang sesuai untuk karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut dipandang cocok dan mampu mendukung karyawan didalam pengembangan dirinya dan menopang kesejahteraannya (Kharisma et al. 2019). Budaya organisasi yang baik menjadi dasar penting dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis. Budaya ini terbentuk dari nilai - nilai serta keyakinan yang kokoh, yang berperan sebagai panduan bagi perilaku karyawan, sekaligus menumbuhkan rasa kebersamaan dan kestabilan (Wahyudi & Tupti 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan bagian urgent dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai (Pasaribu 2019). Motivasi mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi dan motivasi kerja diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang

itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi (Pasaribu 2019). Menurut (Farisi et al. 2020) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kesenangan dalam pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimikinya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya (Hakim & Muhdi, 2020). Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Muslih & Pratama 2022).

Hasil riset pendahuluan yang dilakukan penulis melalui observasi langsung dan pengamatan terhadap beberapa karyawan di PT. Aerofood Indonesia Medan menunjukkan adanya fenomena sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia
Medan

No	PERTANYAAN	Pilihan Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Saya selalu memastikan hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	45%	55%
2	Saya dapat menyelesaikan volume pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	55%	45%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.	45%	55%
4	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam	65%	35%

	tim.		
5	Saya menunjukkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dipercayakan.	45%	55%

Sumber : Pra-penelitian PT. Aerofood Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pra-riset pada PT. Aerofood Indonesia Medan, terlihat bahwa sebagian karyawan sudah menunjukkan kualitas kerja yang baik, seperti kemampuan bekerja sama dalam tim dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Namun, masih ada beberapa karyawan yang menghadapi kendala dalam memenuhi standar kualitas, ketepatan waktu, serta volume pekerjaan yang diberikan, sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja melalui pembinaan dan motivasi yang lebih optimal.

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Tentang Budaya Organisasi Pada PT. Aerofood Indonesia Medan

No	PERTANYAAN	Pilihan Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Saya merasa didorong untuk berinovasi dan mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan saya.	40%	60%
2	Saya memperhatikan detail dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas saya.	40%	60%
3	Saya merasa organisasi lebih fokus pada pencapaian hasil akhir daripada metode yang digunakan.	75%	15%
4	Organisasi mendorong kerja sama tim daripada kerja individu.	55%	45%
5	Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien.	60%	40%

Sumber : Pra-penelitian PT. Aerofood Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pra-riset mengenai budaya organisasi di PT. Aerofood Indonesia Medan, terlihat bahwa sebagian karyawan merasa telah mendapatkan dorongan untuk bekerja sama dalam tim serta menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien. Namun, masih ada karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan dalam hal inovasi, ketelitian, dan penerapan metode kerja yang optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di perusahaan perlu

ditingkatkan, terutama dalam hal mendorong kreativitas dan ketelitian agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Tabel 1.3
Hasil Pra Riset Tentang Motivasi Kerja Pada PT. Aerofood Indonesia Medan

No	PERTANYAAN	Pilihan Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Saya merasa termotivasi karena mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang saya capai.	65%	35%
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi karena adanya kesempatan untuk promosi jabatan.	40%	60%
3	Saya terdorong bekerja lebih baik karena adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja.	65%	35%
4	Saya merasa termotivasi karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan saya.	55%	45%
5	Saya bersemangat mengembangkan keterampilan kerja atas inisiatif sendiri.	55%	45%

Sumber : Pra-penelitian PT. Aerofood Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pra-riset mengenai motivasi kerja di PT. Aerofood Indonesia Medan, terlihat bahwa sebagian karyawan merasa termotivasi karena adanya penghargaan atas hasil kerja, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan mereka. Namun, kesempatan untuk promosi jabatan dan dorongan untuk mengembangkan keterampilan kerja secara mandiri masih dirasakan kurang optimal, sehingga aspek ini memerlukan perhatian lebih agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh.

Tabel 1.4
Hasil Pra Riset Tentang Kepuasan Kerja Pada PT. Aerofood Indonesia Medan

No	PERTANYAAN	Pilihan Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang menarik.	70%	30%
2	Saya merasa sistem gaji di perusahaan ini adil.	75%	15%
3	Saya melihat adanya peluang untuk meningkatkan posisi saya di masa depan.	45%	55%
4	Manajemen memberikan informasi yang cukup mengenai perubahan yang terjadi.	40%	60%

5	Rekan kerja saya mendukung saya dalam menyelesaikan tugas.	45%	55%
---	--	-----	-----

Sumber : Pra-penelitian PT. Aerofood Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pra-riset mengenai kepuasan kerja di PT. Aerofood Indonesia Medan, terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan tantangan yang menarik dan sistem gaji yang diterapkan dinilai cukup adil. Namun, beberapa aspek seperti peluang untuk meningkatkan posisi, penyampaian informasi dari manajemen, serta dukungan rekan kerja masih dirasakan kurang maksimal, sehingga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat diperoleh tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang mengalami kesulitan memenuhi standar kualitas kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, serta mencapai volume kerja yang ditetapkan, meskipun kemampuan kerja sama dalam tim sudah cukup baik.
2. Sebagian karyawan merasa kurang mendapat dorongan dalam hal inovasi, ketelitian, serta penggunaan metode kerja yang optimal, sehingga budaya organisasi belum sepenuhnya mendukung peningkatan efektivitas kerja.

3. Motivasi kerja karyawan belum maksimal karena kesempatan promosi jabatan dan dorongan untuk mengembangkan keterampilan kerja secara mandiri masih dirasakan kurang optimal meskipun penghargaan dan dukungan dari atasan sudah ada.
4. Tingkat kepuasan kerja karyawan masih dipengaruhi oleh terbatasnya peluang peningkatan posisi, kurangnya informasi dari manajemen, dan dukungan rekan kerja yang belum merata meskipun sistem gaji dinilai cukup adil.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas bahwa banyak hal yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia dalam hal pekerjaan. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja serta sample yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada karyawan PT. Aerofood Indonesia Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Aerofood Indonesia Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

- b. Bagi Perusahaan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas, mencakup aspek produktivitas, kualitas hasil, serta pencapaian tujuan bisnis. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Adapun Menurut Arianty (2014) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut (Sutrisno 2014) kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Adapun Menurut (A. Rivai, 2020) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sementara itu menurut (Hamali 2018) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah Kinerja adalah hasil dari upaya individu atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan, yang diukur berdasarkan mutu, jumlah, pencapaian sasaran, dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Handoko 2016) mengemukakan tujuan dan manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Kinerja yaitu :
 - a. Menganalisa kemampuan pekerja atau karyawan secara individual.
 - b. Menyusun sasaran dimasa yang akan datang.
 - c. Mendapatkan keadilan dalam dalam sistem pemberian upah atau gaji yang diterapkan oleh organisasi.
 - d. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan serta penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
 - e. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran serta pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
 - f. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang akan dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan juga gaji.
 - g. Menjadi acuan perusahaan atau organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan juga meningkatkan kualitas karyawan.

- h. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, tanggung jawab, serta satuan kerja di dalam organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Kinerja Karyawan Yaitu :

- a. Memberikan informasi mengenai hasil yang digunakan dari pada suatu pekerjaan.
- b. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau pun reward bagi para karyawan yang berprestasi.
- c. Menghargai setiap kontribusi dan juga menciptakan dua arah antara pihak manager dan juga karyawan.

Menurut (Sedarmayanti 2016) tujuan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Menilai dan Mengukur Produktivitas

Yaitu kinerja digunakan sebagai indikator untuk mengetahui sejauh mana seorang individu atau organisasi telah mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Yaitu dengan mengukur kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya digunakan dengan optimal dan proses kerja berjalan dengan baik.

3. Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan

Yaitu hasil kinerja dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam promosi, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

4. Mendukung Perencanaan Organisasi

Yaitu evaluasi kinerja membantu organisasi dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih baik.

5. Meningkatkan Kualitas Daya Saing

Yaitu dengan meningkatkan kinerja, organisasi dapat menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik, sehingga lebih kompetitif di pasar.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Marbawi, 2021) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan cara kerja yang dianut oleh seluruh anggota organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugas.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang karier.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2015) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Yaitu sejauh mana hasil kerja karyawan sesuai dengan standar dan harapan Perusahaan dan tingkat ketelitian dan kerapihan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas Kerja

Yaitu Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.

3. Ketetapan Waktu

Yaitu Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dan efisiensi dalam penggunaan waktu kerja.

4. Kerja Sama

Yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dan sikap kooperatif dan komunikasi yang baik dalam tim.

5. Tanggung Jawab

Yaitu seberapa besar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi.

Adapun menurut (Robbins & Judge, 2022) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sikap dalam melaksanakan tugas

Yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap toleran dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada karyawan lain.

2. Perencanaan dalam pekerjaan

Yaitu dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi

interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.

3. Proses pelaksanaan pekerjaan

Yaitu dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.

4. Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya

Yaitu memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar karyawan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menggambarkan nilai, norma, keyakinan, dan aturan yang diterapkan dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku bagi karyawannya. Budaya tersebut mencerminkan jati diri organisasi serta berperan dalam menentukan pola kerja, proses pengambilan keputusan, dan hubungan antar individu di dalamnya. Budaya organisasi memelurkan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka

harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi (Yanto & Jaenab 2020).

Menurut Sedarmayanti (2016) budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada (Abadiyah 2016).

Menurut Riani (2011) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan oleh kelompok tertentu dalam organisasi, dengan tujuan untuk membantu organisasi mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat tantangan eksternal dan memperkuat integrasi internal. Adapun menurut (Fahmi 2016) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manajer perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, standar perilaku, dan aturan yang memandu karyawan dalam bekerja dan berinteraksi. Budaya ini berkembang seiring waktu, membantu organisasi mengatasi masalah, dan menyatukan anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga berperan sebagai kontrol yang memengaruhi sikap dan kinerja karyawan, serta mendorong peningkatan kualitas kerja.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Adapun tujuan budaya organisasi menurut Sutrisno (2014) adalah sebagai berikut :

1. Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas dan komunikasi dalam organisasi.
2. Memperkenalkan budaya organisasi dengan anggota organisasi.
3. Meningkatkan komitmen dan daya inovasi pegawai terhadap organisasi.

Adapun manfaat budaya organisasi menurut Sutrisno (2014) adalah sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Adapun manfaat budaya organisasi menurut (Robbins & Judge 2022) adalah sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi satu dengan lainnya
Yaitu budaya organisasi membantu mengidentifikasi dan membedakan setiap organisasi dari yang lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi
Yaitu budaya organisasi memberikan anggota organisasi rasa identitas yang kuat.

3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu

Yaitu budaya organisasi mengutamakan tujuan bersama yang membantu menjaga stabilitas organisasi dan koherensi di antara anggota

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Lewaherilla 2021) faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik

Yaitu kesehatan tubuh yang baik dan terhindar dari penyakit berkepanjangan akan mendukung aktivitas sehari-hari dan kinerja.

2. Kondisi mental perilaku

Yaitu pikiran, emosi, dan kondisi kejiwaan seseorang mempengaruhi perilaku dan interaksi di lingkungan kerja.

3. Kondisi sosial ekonomi dan budaya

Yaitu status sosial yang mencerminkan peran yang diakui secara wajar dalam masyarakat, serta pemenuhan kebutuhan dasar sebagai anggota masyarakat.

4. Kondisi lingkungan khusus

Yaitu lingkungan tertentu, seperti lingkungan keluarga atau lingkungan kerja, dapat memengaruhi kebahagiaan dan keseimbangan individu.

Adapun menurut (Matondang 2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.

2. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu factor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.
3. Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak: budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

2.1.2.4 Indikator Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Sedarmayanti 2016) adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Yaitu tingkat dorongan bagi karyawan untuk berinovasi dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan mereka.

2. Perhatian Terhadap Detail

Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian dan perhatian terhadap aspek-aspek rinci dalam tugas mereka.

3. Orientasi Hasil

Yaitu fokus organisasi pada pencapaian hasil dan kinerja yang optimal.

4. Orientasi Orang dan Tim

Yaitu perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan pentingnya kerja sama tim.

5. Keagresifan dan Kemantapan

Yaitu tingkat kompetisi dan stabilitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut (Robbins & Judge 2022) indikator yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Memperhatikan detail

Yaitu diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan hal-hal lebih detail disekitar.

2. Orientasi pada hasil

Yaitu diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

3. Orientasi pada individu

Yaitu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.

4. Orientasi pada tim yang

Yaitu diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.

5. Kegresifan

Yaitu bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.

6. Stabilitas

Yaitu diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status untuk terus tumbuh.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sebuah organisasi perlu mendorong motivasi bagi seluruh anggotanya guna meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Dengan hal ini tentunya, karyawan akan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Lubis, 2020).

Menurut (Muhammad, 2017) motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri atau pribadi seseorang ditandai oleh dorongan dan reaksi – reaksi usaha untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Ekhsan, 2019).

Menurut (Hasibuan 2017) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri individu yang menumbuhkan semangat, kemauan, dan energi untuk bertindak

secara sukarela, penuh kesungguhan, serta efisien demi mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat kerja

Yaitu agar karyawan memiliki gairah dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas - tugasnya.

2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

Yaitu dengan adanya motivasi, karyawan terdorong untuk bekerja secara lebih cermat, cepat, dan tepat guna mencapai hasil kerja yang optimal.

3. Meningkatkan produktivitas kerja

Yaitu motivasi mendorong karyawan agar bekerja lebih maksimal dan menghasilkan output yang lebih tinggi.

4. Mendorong kedisiplinan kerja

Yaitu karyawan akan memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja.

5. Meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan

Yaitu karyawan yang termotivasi akan menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan komitmen yang tinggi.

6. Menciptakan suasana kerja yang harmonis

Yaitu motivasi menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, penuh kerjasama dan saling menghargai antar sesama karyawan.

Menurut Afandi (2018) manfaat motivasi kerja meliputi beberapa hal adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Yaitu motivasi membuat karyawan terdorong untuk bekerja lebih cepat, tepat, dan efisien dalam menyelesaikan tugas - tugasnya.

2. Membangun loyalitas terhadap organisasi

Yaitu karyawan yang termotivasi akan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan dan lebih loyal dalam jangka panjang.

3. Menumbuhkan semangat kerja

Yaitu dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan menjalani pekerjaannya dengan semangat dan antusiasme, bahkan dalam situasi kerja yang menantang.

4. Meningkatkan kualitas hasil kerja

Yaitu karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus, teliti, dan berkomitmen menghasilkan kinerja terbaik.

5. Mendorong inisiatif dan kreativitas

Yaitu motivasi kerja memicu karyawan untuk berinovasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara 2015) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap Mental

Yaitu sikap mental yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen, antusiasme, dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

2. Kondisi Kerja

Yaitu lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis berpengaruh besar terhadap motivasi kerja.

3. Hubungan Sosial

Yaitu interaksi dan hubungan sosial yang harmonis antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan mampu meningkatkan semangat kerja.

4. Kepuasan Kerja

Yaitu kepuasan terhadap pekerjaan seperti tanggung jawab, variasi tugas, dan kesempatan berkembang akan meningkatkan motivasi.

5. Gaya Kepemimpinan

Yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan akan memengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan.

Adapun Menurut (Siagian 2014) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Yang Jelas

Yaitu karyawan akan lebih termotivasi apabila mengetahui dengan pasti apa yang ingin dicapai dalam pekerjaan mereka. Tujuan yang jelas menjadi pedoman dalam bertindak dan bekerja.

2. Penghargaan dan Pengakuan

Yaitu pengakuan atas prestasi kerja yang diberikan oleh atasan atau organisasi dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Kondisi Kerja

Yaitu lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Jika kondisi kerja kurang baik, karyawan cenderung kurang bersemangat.

4. Kepemimpinan

Yaitu gaya kepemimpinan atasan sangat menentukan tingkat motivasi kerja. Pemimpin yang mampu memberi arahan, perhatian, dan motivasi akan membuat karyawan lebih loyal dan semangat.

5. Hubungan Interpersonal

Yaitu hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan motivasi individu dalam bekerja.

2.1.3.4 Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Danang Sunyoto 2012) indikator yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Promosi

Yaitu kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

2. Prestasi Kerja

Yaitu prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Yaitu bergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Yaitu pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5. Pengakuan

Yaitu pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

6. Keberhasilan Dalam Bekerja

Yaitu keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun menurut Hasibuan (2017) indikator yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan dasar seperti makan, minum, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih termotivasi dalam bekerja.

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Yaitu karyawan membutuhkan jaminan keamanan baik dari segi fisik, psikologis, maupun finansial (seperti gaji tetap, asuransi, jaminan sosial). Lingkungan kerja yang aman dan stabil akan meningkatkan motivasi kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Yaitu kebutuhan akan hubungan sosial seperti diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan interaksi sosial yang sehat. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan menjadi sumber motivasi tersendiri.

4. Kebutuhan Penghargaan

Yaitu karyawan ingin diakui, dihargai, dan mendapatkan status yang baik dalam pekerjaan. Penghargaan bisa berupa pujian, promosi, atau bonus atas prestasi kerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Yaitu karyawan memiliki kebutuhan untuk mengembangkan diri, menunjukkan potensi, dan mewujudkan cita-citanya. Organisasi yang memberi kesempatan untuk berkembang akan meningkatkan motivasi kerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian (M. Muslih & Zamara 2022). Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan (Sabrina 2021).

Menurut Rivai (2009) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari penilaian seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan ini muncul ketika apa yang diperoleh sesuai atau bahkan melampaui harapan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin melalui tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang karyawan rasakan terhadap lingkup kerjanya (Jeffrey & Handayani 2024).

Menurut Saripuddin (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan ini muncul karena karyawan menilai berbagai hal di tempat kerjanya, seperti suasana kerja, hubungan dengan teman, adanya pujian atau bonus, dan rasa berhasil dalam pekerjaannya.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2018) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. **Kepuasan Kerja Bagi Individu**

Yaitu tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2. Kepuasan Kerja Bagi Industri

Yaitu tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan Kerja Bagi Masyarakat

Yaitu menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Adapun menurut (Nitisemito, 2002) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2. Kerusakan akan dapat dikurangkan
3. Absensi dapat diperkecil
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
5. Produktifitas kerja dapat ditingkatkan
6. Ongkos per unit dapat diperkecil

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2016) faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu tingkat tantangan atau variasi pekerjaan itu sendiri.

2. Upah atau kompensasi

Yaitu kesesuaian imbalan yang diterima dengan pekerjaan.

3. Promosi

Yaitu peluang untuk berkembang dalam karir.

4. Atasan

Yaitu hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

5. Rekan kerja

Yaitu Interaksi dan hubungan sosial di lingkungan kerja.

Adapun menurut Sinambela (2016) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantara lain adalah sebagai berikut :

1. Faktor Psikologis

Yaitu berkaitan dengan kondisi kejiwaan pegawai, seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Yaitu melibatkan interaksi sosial antara pegawai, baik dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun pegawai lain yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Yaitu menyangkut kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, serta keadaan ruangan seperti suhu, pencahayaan, dan sirkulasi udara.

4. Faktor Finansial

Yaitu terkait dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, seperti sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan peluang promosi.

5. Faktor Mutu Pengawasan

Yaitu kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari organisasi.

6. Faktor Hubungan Antar Pegawai

Yaitu mencakup hubungan antara manajer dengan pegawai, hubungan sosial di antara pegawai, serta interaksi yang harmonis dalam lingkungan kerja.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009) Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan mereka.

2. Gaji atau kompensasi

Yaitu tingkat kepuasan dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan gaji yang diterima dibandingkan dengan beban kerja dan kontribusinya.

3. Kesempatan promosi

Yaitu kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan posisi lebih tinggi berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja.

4. Pengawasan atau supervisi

Yaitu hubungan yang baik dengan atasan, gaya kepemimpinan yang mendukung, dan keterbukaan dalam komunikasi memengaruhi kepuasan kerja.

5. Hubungan rekan kerja

Yaitu hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Adapun menurut (Sudaryo 2018) Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemangkiran

Yaitu pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya

2. Keinginan Pindah

Yaitu tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Yaitu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Yaitu rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kenyamanan Kerja Karyawan

Yaitu pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, standar perilaku, dan aturan yang memandu karyawan dalam bekerja dan berinteraksi. Budaya ini berkembang seiring waktu, membantu organisasi mengatasi masalah, dan menyatukan

anggotanya (Daulay & Kurnia, 2021). Selain itu, budaya organisasi juga berperan sebagai kontrol yang memengaruhi sikap dan kinerja karyawan, serta mendorong peningkatan kualitas kerja (Daulay et al., 2022). Singkatnya, budaya organisasi adalah fondasi yang membentuk kepribadian perusahaan, memandu tindakan karyawannya, dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi (Priansa 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan (Arianty, 2014), (Rosvita et al., 2017), (Muis et al., 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Abadiyah 2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri individu yang menumbuhkan semangat, kemauan, dan energi untuk bertindak secara sukarela, penuh kesungguhan, serta efisien demi mencapai tujuan yang diinginkan (Handayani & Daulay, 2022). Motivasi kerja merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal dan pada akhirnya, kesuksesan organisasi. Organisasi perlu secara proaktif mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan motivasi karyawannya untuk mendorong performa terbaik. (Rivai 2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan (Farisi et al. 2020), (Wahyudi & Tupti 2019), (Tirtayasa 2019), (Pasaribu 2019), (Lubis, 2020), (Hustia 2020), (Ekhsan, 2019) , (Siswanto, 2019), (Wahyuni et al., 2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk menyediakan peluang pengembangan karier melalui pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena ini memberi mereka kesempatan untuk berkembang. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif juga krusial agar terjalin hubungan baik antar karyawan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, komitmen tinggi, dan berupaya mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan yang tinggi mendorong peningkatan kreativitas dan kinerja, karena karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga lebih aktif berbagi ide. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karena karyawan menjadi tidak termotivasi, kurang bersemangat, dan lebih sering melakukan kesalahan. Hal ini juga bisa meningkatkan absensi atau keinginan untuk mencari pekerjaan lain, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian (Muslih & Pratama 2022), (Muslih & Zamara 2022), (Arda, 2017), (Wahyudi & Tupti 2019), (Paparang et al. 2021), (Azhari &

Supriyatin, 2020), (Mujiatun 2015), (Octavianti & Hamni 2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi sebuah perusahaan memuat berbagai elemen, termasuk orientasi tim. Unsur orientasi tim ini sangat terkait dengan faktor karyawan dan pekerjaan dalam kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik orientasi tim di suatu perusahaan, maka semakin baik pula kondisi karyawan dan pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai – nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti 2019). Sedangkan Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Putrana et al. (2016)

Hasil penelitian (Bismala 2020), (Tanjung 2016), (Nurhaida, 2019), (Bismala et al. 2022), (Krisnaldy et al. 2019), (Brahmasari & Suprayetno 2008), dan (Algadri et al. 2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan -kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara - cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Andika, 2019). Semakin baik motivasi yang diberikan kepada

pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (B. Muslih 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan (Farisi et al. 2020), (Khair 2019), (Sembiring et al., 2021), (Bahagia & Putri, 2021), (Susilo et al. 2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memprioritaskan kepuasan kerja melalui pembangunan budaya organisasi yang lebih baik. Budaya yang kondusif akan meningkatkan rasa puas karyawan, yang merupakan kunci utama pendorong peningkatan kinerja.

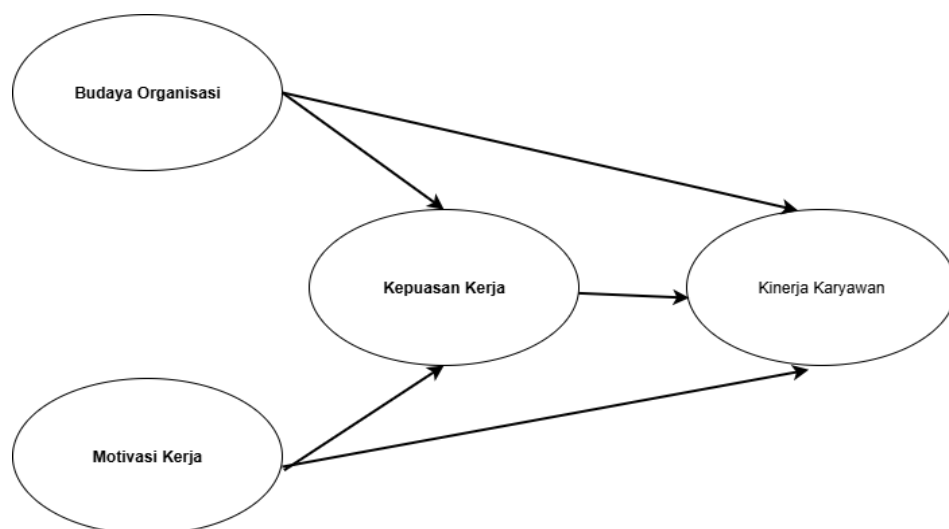
Budaya yang ada tidak serta merta membuat hasil kerja menjadi lebih baik melainkan perlu proses panjang. Keselarasan budaya organisasi dengan yang dianut karyawan membuat karyawan lebih merasakan kesenangan (Sasuwe et al. 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2022), (Mukmin & Prasetyo 2021), dan (Kharisma et al. 2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Menurut (Azhar et al, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, Persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang dilakukan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang telah termotivasi dengan baik, maka akan dengan kesadaran sendiri untuk bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi lebih bagi suatu instansi maupun perusahaan dalam mencapai suatu tujuan

Hasil penelitian yang dilakukan (Lantara 2018), (Lusri 2017) dan (Arista & Kurnia 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Kerangka



Konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari uraian dan kerangka kenseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan.
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Aerofood Indonesia Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang diterapkan. Menurut Sugiyono (2019) jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian yang berkaitan pada pengujian teori-teori dengan menggunakan pengukuran-pengukuran numerik terhadap variabel-variabel penelitian dan teknik-teknik statistik untuk analisis data dikenal dengan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan hubungan antar variabel dilakukan dengan menggunakan desain penelitian asosiatif kausal.

Studi ini mempertimbangkan tiga jenis variabel yang berbeda, yaitu variabel dependen, independen, dan intervening. Kinerja karyawan berperan sebagai variabel dependen, sementara beban kerja dan kompensasi merupakan variabel independen. Salah satu variabel yang berfungsi sebagai mediator dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.2 Definisi Operasional Variable

Penelitian ini berfokus pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), serta variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2). Selain itu, kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel intervening.

3.2.1 Variable Kinerja Karyawan

Kinerja adalah adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas, yang dinilai berdasarkan

kualitas, kuantitas, pencapaian target, serta kesesuaian terhadap standar yang telah ditentukan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Ketetapan Waktu
4	Kerja Sama
5	Tanggung Jawab

Sumber : (Mangkunegara 2015)

3.2.2 Variable Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sekelompok nilai, norma, dan pedoman perilaku yang mengarahkan cara karyawan bekerja serta berinteraksi satu sama lain. Budaya ini terbentuk secara bertahap dan berfungsi untuk membantu organisasi menghadapi tantangan serta mempererat hubungan antar anggota di dalamnya.

Tabel 3.2
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Inovasi dan Pengambilan Risiko
2	Perhatian Terhadap Detail
3	Orientasi Hasil
4	Orientasi Orang dan Tim
5	Keagresifan dan Kemantapan

Sumber : (Sedarmayanti 2016)

3.2.3 Variable Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang membangkitkan motivasi, keinginan, dan energi untuk bertindak dengan sukarela, penuh komitmen, dan secara optimal demi meraih tujuan yang ditetapkan.

Tabel 3.3

Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kebutuhan Fisiologis
2	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan
3	Kebutuhan Sosial
4	Kebutuhan Penghargaan
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri

Sumber : (Hasibuan 2017)

3.2.4 Variable Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi berbagai elemen di lingkungan kerjanya, termasuk kondisi fisik, relasi dengan kolega, pengakuan, dan keberhasilan dalam tugas.

Tabel 3.4

Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Gaji
3	Promosi
4	Pengawasan
5	Rekan kerja

Sumber : Rivai (2009)

No	Jenis Kegiatan	Maret 2025				April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Prariset Penelitian																								
3	Penyusunan Tugas akhir																								
4	Bimbingan Tugas akhir																								
5	Seminar Tugas akhir																								
6	Revisi Tugas akhir																								
7	Penyusunan Tugas akhir																								
8	Bimbingan Tugas akhir																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai PT. Aerofood Indonesia Medan yang berjumlah 97 orang.

Tabel 3.6

Jumlah Populasi PT. Aerofood Indonesia Medan

No	Departement	Divisi	Jumlah
1	Operation & Service	General Manager	1
2	Managemen Office	PDCA Facilitator	1
3	Operation & Service	Handling & Delivery	18
4	Operation & Service	Pre Delivery	7
5	Operation & Service	Housekeeping & Dishwashing	8
6	Production	Hot Kitchen	9
7	Production	Cold Kitchen	8
8	Production	Pastry & Bakery	3
9	PPIC & Store	PPIC & Store	3
10	Material Planning & Werehouse	Bonded & Costume Clearance	1
11	Engineering	Engineering	4
12	Operasional Town	Operasional Town	10
13	Human Capital	Human Capital	2
14	Accounting & Finance	Accounting & Finance	3
15	Bussines Support	Purchasing	2
16	Bussines Support	IT	1
17	Bussines Support	General Affairs	1
18	Sales & Marketing	Sales & Marketing	3
19	QHSE & Security	QHSE	4

20	QHSE & Security	Security	8
Total			97

Sumber : PT. Aerofood Indonesia Medan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Aerofood Indonesia Medan sebanyak 97 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 97 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi.

2. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang

untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.7
Instrumen Skala Likert

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

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Juliandi, 2018).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Juliandi, 2018). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis

varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien

determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung(*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, *Discriminant validity* (Juliandi, 2018).

3.6.4.1 *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

3.6.4.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

3.6.5.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah *substansial* (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.5.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2015) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap

endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 $\rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Detugas akhir Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z), 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 100 karyawan PT. Aerofood Indonesia Medan sebagai responden dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Detugas akhir Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari :

Tabel 4.1

Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	55	56.70%
Laki - Laki	42	43.30%
Total	97	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 (56.70%) karyawan PT. Aerofood Indonesia Medan dan responden berjensi kelamin laki – laki sebanyak 42 (43.30%) karyawan PT. Aerofood Indonesia Medan.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 97 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	21	21.65%
2.	D-3	22	22.68%
3.	S-1	46	47.42%
4.	S-2	8	8.25%
Total		97	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 21 (21.65%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 22 (22.68%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 46 (47.42%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 8 (8.25%). Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PT. Aerofood Indonesia Medan.

4.1.3 Detugas akhir Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z), kinerja karyawan (Y). Detugas akhir data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	58.76%	37	38.14%	3	3.09%	-	-	-	-	97	100%
2	45	46.39%	42	43.30%	10	10.31%	-	-	-	-	97	100%
3	50	51.55%	36	37.11%	10	10.31%	1	1.03%	-	-	97	100%
4	50	51.55%	39	40.21%	8	8.25%	-	-	-	-	97	100%
5	56	57.73%	39	40.21%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
6	48	49.48%	40	41.24%	9	9.28%	-	-	-	-	97	100%
7	52	53.61%	37	38.14%	8	8.25%	-	-	-	-	97	100%
8	56	57.73%	39	40.21%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
9	50	51.55%	39	40.21%	8	8.25%	-	-	-	-	97	100%
10	56	57.73%	39	40.21%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya selalu menjaga kualitas hasil kerja agar sesuai dengan standar perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya memeriksa kembali hasil kerja sebelum diserahkan untuk memastikan kualitasnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang sesuai target, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden.

5. Dari jawaban mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya selalu mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden.
7. Dari jawaban mengenai saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden.
8. Dari jawaban mengenai saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden.
9. Dari jawaban mengenai saya menerima umpan balik dari atasan dengan baik dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden.
10. Dari jawaban mengenai saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden.

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.4

Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	47.42%	49	50.52%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
2	47	48.45%	41	42.27%	8	8.25%	1	1.03%	-	-	97	100%
3	36	37.11%	38	39.18%	20	20.62%	2	2.06%	-	-	97	100%
4	43	44.33%	45	46.39%	8	8.25%	1	1.03%	-	-	97	100%
5	34	35.05%	46	47.42%	15	15.46%	2	2.06%	-	-	97	100%

6	39	40.21%	37	38.14%	17	17.53%	3	3.09%	1	1.03%	97	100%
7	46	47.42%	49	50.52%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
8	47	48.45%	41	42.27%	8	8.25%	1	1.03%	-	-	97	100%
9	46	47.42%	49	50.52%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
10	47	48.45%	41	42.27%	8	8.25%	1	1.03%	-	-	97	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya jalankan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden.
3. Dari jawaban mengenai gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden.
4. Dari jawaban mengenai sistem penggajian perusahaan sudah sesuai harapan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya merasa puas dengan kesempatan pengembangan karier yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden.
7. Dari jawaban mengenai atasan memberikan dukungan dalam menghadapi kendala pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden.
8. Dari jawaban mengenai saya merasa pengawasan dari atasan tidak berlebihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden.

9. Dari jawaban mengenai saya merasa mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden.
10. Dari jawaban mengenai rekan kerja selalu menghormati pendapat dan ide saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden.

4.1.3.3 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	49.48%	47	48.45%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
2	49	50.52%	39	40.21%	8	8.25%	1	1.03%	-	-	97	100%
3	39	40.21%	36	37.11%	20	20.62%	2	2.06%	-	-	97	100%
4	45	46.39%	43	44.33%	8	8.25%	1	1.03%	-	-	97	100%
5	36	37.11%	44	45.36%	15	15.46%	2	2.06%	-	-	97	100%
6	41	42.27%	35	36.08%	17	17.53%	3	3.09%	1	1.03%	97	100%
7	48	49.48%	47	48.45%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
8	49	50.52%	39	40.21%	8	8.25%	1	1.03%	-	-	97	100%
9	48	49.48%	47	48.45%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
10	49	50.52%	39	40.21%	8	8.25%	1	1.03%	-	-	97	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden.
2. Dari jawaban mengenai perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil risiko yang terukur, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden.
3. Dari jawaban mengenai perusahaan menekankan pentingnya memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden.

4. Dari jawaban mengenai setiap kesalahan kecil diperhatikan untuk perbaikan di masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden.
5. Dari jawaban mengenai perusahaan memprioritaskan pencapaian hasil kerja yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden.
6. Dari jawaban mengenai hasil kerja menjadi tolok ukur utama dalam menilai kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 responden.
7. Dari jawaban mengenai hubungan kerja antarkaryawan didukung dengan komunikasi yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden.
8. Dari jawaban mengenai perusahaan menumbuhkan rasa kebersamaan di antara karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden.
9. Dari jawaban mengenai keputusan diambil dengan konsistensi dan perhitungan matang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden.
10. Dari jawaban mengenai perusahaan memegang prinsip kemantapan dalam pelaksanaan kebijakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden.

4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	58.76%	37	38.14%	3	3.09%	-	-	-	-	97	100%
2	45	46.39%	42	43.30%	10	10.31%	-	-	-	-	97	100%
3	50	51.55%	36	37.11%	10	10.31%	1	1.03%	-	-	97	100%
4	50	51.55%	39	40.21%	8	8.25%	-	-	-	-	97	100%
5	56	57.73%	39	40.21%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
6	48	49.48%	40	41.24%	9	9.28%	-	-	-	-	97	100%
7	52	53.61%	37	38.14%	8	8.25%	-	-	-	-	97	100%
8	56	57.73%	39	40.21%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%
9	50	51.55%	39	40.21%	8	8.25%	-	-	-	-	97	100%
10	56	57.73%	39	40.21%	2	2.06%	-	-	-	-	97	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan dasar saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 responden.
2. Dari jawaban mengenai pekerjaan saya membantu meningkatkan kesejahteraan hidup saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden.
3. Dari jawaban mengenai perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden.
4. Dari jawaban mengenai keselamatan kerja selalu diprioritaskan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden.

5. Dari jawaban mengenai saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden.
6. Dari jawaban mengenai perusahaan mendorong kerja sama dan interaksi positif di tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden.
7. Dari jawaban mengenai saya menerima pujian atau penghargaan atas kerja keras saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden.
8. Dari jawaban mengenai perusahaan menghargai prestasi kerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden.
9. Dari jawaban mengenai saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden.
10. Dari jawaban mengenai perusahaan mendukung pelatihan dan pengembangan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden.

4.2 Analisis *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM)

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

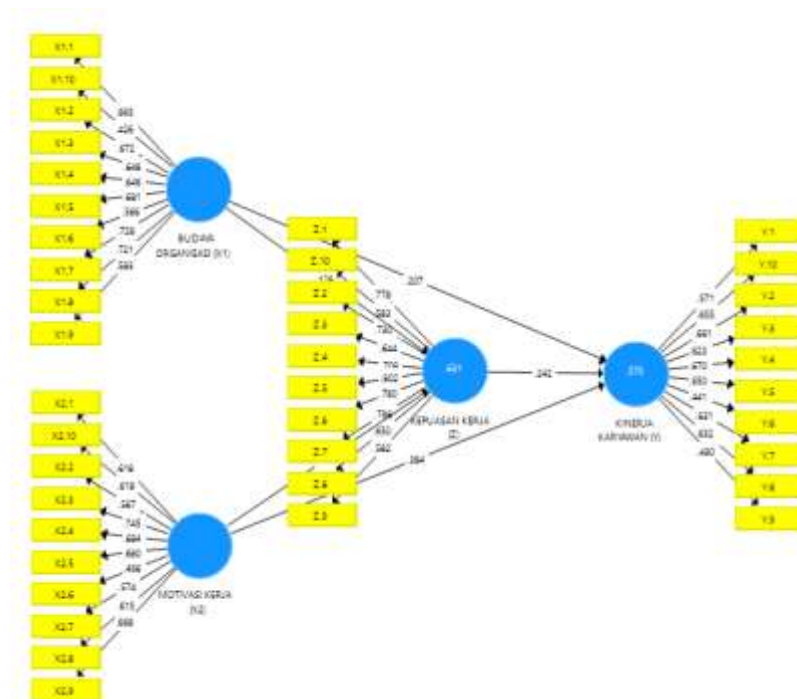
4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran

reflektif dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur.

Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Indikator konstruk pada variabel kinerja karyawan berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Convergent Validity Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y.1	0.571	0.50	Valid
Y.2	0.661	0.50	Valid
Y.3	0.623	0.50	Valid
Y.4	0.670	0.50	Valid
Y.5	0.650	0.50	Valid
Y.6	0.541	0.50	Valid
Y.7	0.631	0.50	Valid
Y.8	0.632	0.50	Valid
Y.9	0.590	0.50	Valid

Y.10	0.655	0.50	Valid
------	-------	------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel kepuasan kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Convergent Validity Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Z.1	0.778	0.50	Valid
Z.2	0.730	0.50	Valid
Z.3	0.644	0.50	Valid
Z.4	0.708	0.50	Valid
Z.5	0.802	0.50	Valid
Z.6	0.780	0.50	Valid
Z.7	0.798	0.50	Valid
Z.8	0.650	0.50	Valid
Z.9	0.582	0.50	Valid
Z.10	0.583	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel budaya organisasi berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Convergent Validity Budaya Organisasi (X1)

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.665	0.50	Valid
X1.2	0.672	0.50	Valid
X1.3	0.648	0.50	Valid
X1.4	0.646	0.50	Valid
X1.5	0.681	0.50	Valid
X1.6	0.566	0.50	Valid
X1.7	0.726	0.50	Valid
X1.8	0.721	0.50	Valid
X1.9	0.583	0.50	Valid
X1.10	0.526	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel motivasi kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Convergent Validity Brand Image (X2)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.618	0.50	Valid
X2.2	0.567	0.50	Valid
X2.3	0.745	0.50	Valid
X2.4	0.684	0.50	Valid
X2.5	0.680	0.50	Valid
X2.6	0.596	0.50	Valid
X2.7	0.574	0.50	Valid
X2.8	0.615	0.50	Valid
X2.9	0.668	0.50	Valid
X2.10	0.618	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

2. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.11
Hasil Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.945
Kepuasan Kerja (Z)	0.956
Kinerja Karyawan (Y)	0.979
Motivasi Kerja (X2)	0.759

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja karyawan adalah $0.979 > 0.6$.

2. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah $0.956 > 0.6$.
3. Variabel budaya organisasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* budaya organisasi adalah $0.945 > 0.6$.
4. Variabel motivasi kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* motivasi kerja adalah $0.759 > 0.6$.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.12

Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.813
Kepuasan Kerja (Z)	0.733
Kinerja Karyawan (Y)	0.853
Motivasi Kerja (X2)	0.501

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja karyawan adalah $0.853 > 0.5$.
2. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $0.733 > 0.5$.

3. Variabel budaya organisasi adalah reliabel, karena nilai AVE budaya organisasi adalah $0.813 > 0.5$.
4. Variabel motivasi kerja adalah reliabel, karena nilai AVE motivasi kerja adalah $0.501 > 0.5$.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13
Hasil Discriminant Validity

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Budaya Organisasi (X1)				
Kepuasan Kerja (Z)	0.713			
Kinerja Karyawan (Y)	0.814	0.857		
Motivasi Kerja (X2)	0.378	0.628	0.620	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja nilai htmt $0.713 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

2. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai $htmt\ 0.814 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
3. Variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja nilai $htmt\ 0.378 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan nilai $htmt\ 0.857 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja nilai $htmt\ 0.628 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel kinerja karyawan terhadap motivasi kerja nilai $htmt\ 0.620 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analyst (Inner Model)*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

4.2.2.1 R- Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.14

R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.651	0.627
Kinerja Karyawan (Y)	0.846	0.829

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.829 artinya kemampuan variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (motivasi kerja) untuk menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) yaitu sebesar 82.9%, maka dapat disimpulkan model tergolong model substansial (kuat).
2. Variabel Z (kepuasan kerja) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.627 artinya kemampuan variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (motivasi kerja) untuk menjelaskan variabel Z (kepuasan kerja) yaitu sebesar 62.7%, maka dapat disimpulkan model tergolong model substansial (kuat).

4.2.2.2 *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15***F-Square***

	<i>F-Square</i>			
	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Budaya Organisasi (X1)		0.759	0.446	
Kepuasan Kerja (Z)			0.492	
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi Kerja (X2)		0.434	0.194	

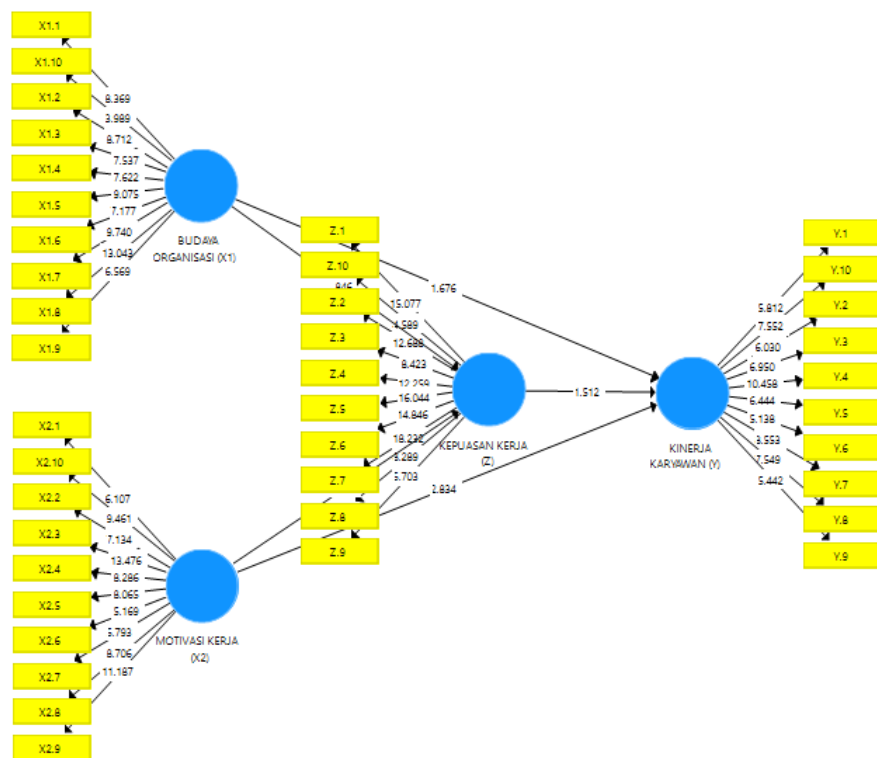
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.446 artinya terdapat efek yang besar.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.194 artinya terdapat efek yang sedang/berat.
3. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.492 artinya terdapat efek yang besar.
4. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.759 artinya terdapat efek yang besar.
5. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.434 artinya terdapat efek yang besar.

4.2.2.3 *Dirrect Effect*

Tujuan analisi *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah *Bootstrapping*

Tabel 4.16
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.553	0.515	0.141	3.914	0.000
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.374	0.357	0.105	3.576	0.001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.467	0.496	0.110	4.232	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.418	0.465	0.116	3.621	0.001
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.223	0.203	0.092	2.423	0.021

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai dirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.374 dan P-Value $0.001 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
2. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.223 dan P-Value $0.021 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
3. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.467 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
4. Variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.553 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
5. Variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.418 dan P-Value $0.001 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

4.2.2.4 Indirrect Effect

Analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Tabel 4.17
Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.258	0.253	0.087	2.978	0.005
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.195	0.232	0.083	2.351	0.025

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *indirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.258 dengan P-Value $0.005 < 0.05$.
2. Kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.195 dengan P-Value $0.025 < 0.05$.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.374 dan P-Value $0.001 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, standar perilaku, dan aturan yang memandu karyawan dalam bekerja dan berinteraksi. Budaya ini berkembang seiring waktu, membantu organisasi mengatasi masalah, dan menyatukan anggotanya (Daulay & Kurnia, 2021). Selain itu, budaya organisasi juga berperan sebagai kontrol yang memengaruhi sikap dan kinerja karyawan, serta mendorong peningkatan kualitas kerja (Daulay et al., 2022). Singkatnya, budaya organisasi adalah fondasi yang membentuk kepribadian perusahaan, memandu tindakan karyawannya, dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi (Priansa 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan (Arianty, 2014), (Rosvita et al., 2017), (Muis et al., 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Abadiyah 2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.223 dan P-Value $0.021 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri individu yang menumbuhkan semangat, kemauan, dan energi untuk bertindak secara sukarela, penuh kesungguhan, serta efisien demi mencapai tujuan yang

diinginkan (Handayani & Daulay, 2022). Motivasi kerja merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal dan pada akhirnya, kesuksesan organisasi. Organisasi perlu secara proaktif mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan motivasi karyawannya untuk mendorong performa terbaik. (Rivai 2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan (Farisi et al. 2020), (Wahyudi & Tupti 2019), (Tirtayasa 2019), (Pasaribu 2019), (Lubis, 2020), (Hustia 2020), (Ekhsan, 2019) , (Siswanto, 2019), (Wahyuni et al., 2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.467 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk menyediakan peluang pengembangan karier melalui pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena ini memberi mereka kesempatan untuk berkembang. Selain itu,

menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif juga krusial agar terjalin hubungan baik antar karyawan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, komitmen tinggi, dan berupaya mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan yang tinggi mendorong peningkatan kreativitas dan kinerja, karena karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga lebih aktif berbagi ide. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karena karyawan menjadi tidak termotivasi, kurang bersemangat, dan lebih sering melakukan kesalahan. Hal ini juga bisa meningkatkan absensi atau keinginan untuk mencari pekerjaan lain, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian (Muslih & Pratama 2022), (Muslih & Zamara 2022), (Arda, 2017), (Wahyudi & Tupti 2019), (Paparang et al. 2021), (Azhari & Supriyatin, 2020), (Mujiatun 2015), (Octavianti & Hamni 2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.553 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

Budaya organisasi sebuah perusahaan memuat berbagai elemen, termasuk orientasi tim. Unsur orientasi tim ini sangat terkait dengan faktor karyawan dan pekerjaan dalam kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik orientasi tim di suatu perusahaan, maka semakin baik pula kondisi karyawan dan pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai – nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti 2019). Sedangkan Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Putrana et al. (2016)

Hasil penelitian (Bismala 2020), (Tanjung 2016), (Nurhaida, 2019), (Bismala et al. 2022), (Krisnaldy et al. 2019), (Brahmasari & Suprayetno 2008), dan (Algadri et al. 2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.418 dan P-Value $0.001 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan -kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara - cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Andika, 2019). Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta

diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (B. Muslih 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan (Farisi et al. 2020), (Khair 2019), (Sembiring et al., 2021), (Bahagia & Putri, 2021), (Susilo et al. 2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.258 dengan P-Value $0.005 < 0.05$.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memprioritaskan kepuasan kerja melalui pembangunan budaya organisasi yang lebih baik. Budaya yang kondusif akan meningkatkan rasa puas karyawan, yang merupakan kunci utama pendorong peningkatan kinerja.

Budaya yang ada tidak serta merta membuat hasil kerja menjadi lebih baik melainkan perlu proses panjang. Keselarasan budaya organisasi dengan yang dianut karyawan membuat karyawan lebih merasakan kesenangan (Sasuwe et al. 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2022), (Mukmin & Prasetyo 2021), dan (Kharisma et al. 2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.195 dengan P-Value $0.025 < 0.05$.

Menurut (Azhar et al, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, Persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang dilakukan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang telah termotivasi dengan baik, maka akan dengan kesadaran sendiri untuk bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi lebih bagi suatu instansi maupun perusahaan dalam mencapai suatu tujuan

Hasil penelitian yang dilakukan (Lantara 2018), (Lusri 2017) dan (Arista & Kurnia 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan kepuasan kerja Sebagai Variable Intervening. Kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kualitas dan hasil kerja karyawan.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang

positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan.

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong terciptanya kepuasan kerja di kalangan karyawan.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi perantara yang memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Aerofood Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Disarankan agar manajemen PT. Aerofood Indonesia Medan terus memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti nilai kerja sama, inovasi, dan profesionalisme, karena budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disarankan agar perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung, mengingat motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disarankan agar manajemen memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti kesejahteraan, hubungan antarpegawai, dan kejelasan peran, karena kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Disarankan agar nilai-nilai dalam budaya organisasi terus diperkuat dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan karena budaya organisasi yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Disarankan agar perusahaan menerapkan strategi motivasi yang efektif, seperti pelatihan, insentif, dan komunikasi terbuka, karena motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Disarankan agar manajemen memahami bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara pencapaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
7. Disarankan agar manajemen memperhatikan peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga strategi motivasi yang diterapkan mampu memberikan dampak optimal terhadap kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan

pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Danang Sunyoto, S. H. (2012). *Teori, kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lewaherilla, N. C. (2021). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, Dan Aplikasi)*. Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik*. Graha Ilmu.
- Marbawi, M. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. CV. Sefa Bumi Persada.
- Nitisemito, A. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Utama Grafiti.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. umsu press.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., A. A., & S. N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sugiarto, I. (2019). *Kinerja karyawan: Tinjauan dari budaya organisasi dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja*. CV. AA. RIZKY.

- Suryani, H. (2015). Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam. *Jakarta: Prenada Group*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media.
- Priansa, D. J. dan G. Agus. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Professional*. Alfabeta.

B. JURNAL

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya. *Jbmp (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66.
- Algadri, R. A., Muis, M., & Munir, A. R. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Di Pt. Primissima Sleman. *Yume: Journal Of Management*, 3(3), 26–43.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan: Rindi Andika; Bambang Widjarnako; Rizal Ahmad. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2014a). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arianty, N. (2014b). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Medan: Perdana Publishing*.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). *Ummagelang Conference Series*, 518–528.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.

- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(6).
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 762–771.
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar Of Social Sciences Engineering And Humaniora)*, 174–187.
- Bismala, L., Syaifuddin, S., & Sembiring, R. (2022). Assessing The Role Of Islamic Leadership And Work Motivation On Employee Engagement, Mediated By Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 3(1), 26–35.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Daulay, R., Christianaf, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 2(2), 833–842.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *Semarang: Badan Penerbit Undip*, 4(1), 35–46.
- Hair Jr, J. F., Babin, B. J., & Krey, N. (2017). Covariance-Based Structural Equation Modeling In The Journal Of Advertising: Review And Recommendations. *Journal Of Advertising*, 46(1), 163–177.

- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2022). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In Pt. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 3(1), 222–229
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangungan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(1), 1388–1405.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135–150.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25.

- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 54167.
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87–97.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Pt Sang Hyang Seri (Persero) Regional Iii Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799–810.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(4), 353–371.
- Nurhaida, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 13(6).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.

- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Purnomo, C., & Daulay, R. (2024). Influence Of Organizational Culture And Work Environment To Employee Performances At Ptpn Ii Kwala Bingei State, Langkat Regency. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 1(1), 1997–2010
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ijf (Indonesia Jurnal Farmasi)*, 2(1), 46–52.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Umsu Press.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 1(01), 38–44.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.

- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1).
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019a). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019b). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Yanto, A. T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Alya Nabilah (2105160512) memohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening"**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	:dengan Skor 5
S	: Setuju	:dengan Skor 4
KS	: Kurang Setuju	:dengan Skor 3
TS	: Tidak Setuju	:dengan Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	:dengan Skor 1

B. Identitas Responden

No. Responden :(Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ Sarjana

Lama Bekerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ >10 tahun

KINERJA KARYAWAN (Y)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu menjaga kualitas hasil kerja agar sesuai dengan standar perusahaan.					
2.	Saya memeriksa kembali hasil kerja sebelum diserahkan untuk memastikan kualitasnya.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang sesuai target.					
4.	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya selalu mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas.					
Kerja Sama						
7.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
Tanggung Jawab						
9.	Saya menerima umpan balik dari atasan dengan baik dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja saya.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					

KEPUASAN KERJA (Z)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya.					
2.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya jalankan.					
Gaji						
3.	Gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja saya.					
4.	Sistem penggajian perusahaan sudah sesuai harapan saya.					
Promosi						
5.	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.					
6.	Saya merasa puas dengan kesempatan pengembangan karier yang ada.					
Pengawasan						
7.	Atasan memberikan dukungan dalam menghadapi kendala pekerjaan.					
8.	Saya merasa pengawasan dari atasan tidak berlebihan.					
Rekan Kerja						
9.	Saya merasa mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Rekan kerja selalu menghormati pendapat dan ide saya.					

BUDAYA ORGANISASI (X1)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Risiko						
1.	Perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil risiko yang terukur.					
Perhatian Terhadap Detail						
3.	Perusahaan menekankan pentingnya memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan.					
4.	Setiap kesalahan kecil diperhatikan untuk perbaikan di masa depan.					
Orientasi Hasil						
5.	Perusahaan memprioritaskan pencapaian hasil kerja yang maksimal.					
6.	Hasil kerja menjadi tolok ukur utama dalam menilai kinerja karyawan.					
Orientasi Orang dan Tim						
7.	Hubungan kerja antarkaryawan didukung dengan komunikasi yang baik.					
8.	Perusahaan menumbuhkan rasa kebersamaan di antara karyawan.					
Keagresifan dan Kemantapan						
9.	Keputusan diambil dengan konsistensi dan perhitungan matang.					
10.	Perusahaan memegang prinsip kemantapan dalam pelaksanaan kebijakan.					

MOTIVASI KERJA (X2)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan dasar saya.					
2.	Pekerjaan saya membantu meningkatkan kesejahteraan hidup saya.					
Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan						
3.	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.					
4.	Keselamatan kerja selalu diprioritaskan oleh perusahaan..					
Kebutuhan Sosial						
5.	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Perusahaan mendorong kerja sama dan interaksi positif di tempat kerja.					
Kebutuhan Penghargaan						
7.	Saya menerima pujian atau penghargaan atas kerja keras saya.					
8.	Perusahaan menghargai prestasi kerja karyawan.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9.	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.					
10.	Perusahaan mendukung pelatihan dan pengembangan karyawan.					

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KINERJA KARYAWAN (Y)										
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
12	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	2	2	4	5	5	5	5	4	2	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
17	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5
22	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	5	3	2	5	3	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	2	4	2	1	4	2	2	4	1
30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
31	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
35	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
36	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4
37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
39	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4
40	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3
48	3	5	5	4	3	2	5	4	4	4
49	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3

50	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5
51	5	5	2	2	3	4	2	4	4	4
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
53	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
54	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4
55	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
56	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
57	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4
58	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
59	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3
60	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5
61	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4
62	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
63	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5
64	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5
65	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5
66	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3
67	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3
68	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4
69	3	4	4	4	5	4	1	4	4	5
70	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5
71	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
72	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
73	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
74	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3
75	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
76	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5
77	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
78	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
79	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4
80	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
81	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4
82	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
83	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
84	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
85	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
86	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4
87	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3
88	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5

89	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
90	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
91	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
92	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5
93	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
94	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
95	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
96	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
97	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

KEPUASAN KERJA (Z)										
NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
18	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
22	1	3	2	3	1	3	2	1	4	1
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	3	4	2	3	3	4	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	4	2	2	1	2	4	2	1
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
31	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
32	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
38	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
39	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2
40	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
41	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3
48	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5
49	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3
50	3	2	2	2	3	3	4	4	5	5
51	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4
52	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3

53	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
54	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5
55	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
56	2	3	4	4	3	4	2	4	2	5
57	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4
58	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5
59	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5
60	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4
61	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3
62	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4
63	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4
64	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
65	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
66	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4
68	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4
69	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
71	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
72	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
73	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
74	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
75	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
76	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
77	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
78	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4
79	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
80	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
81	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
82	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
83	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
84	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
85	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
86	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
87	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4
88	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4

89	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
90	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
91	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
92	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
93	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
94	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
96	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
97	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4

BUDAYA ORGANISASI (X1)										
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
7	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3
13	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
14	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
17	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4
30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
32	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
36	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
39	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2
40	3	4	4	3	4	2	4	5	4	4
41	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3
48	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5
49	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4
50	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3
51	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3
52	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5

53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
54	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3
55	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
56	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4
57	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4
58	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4
59	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5
60	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
61	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
62	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5
63	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4
64	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
65	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4
66	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5
67	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4
68	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
69	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4
70	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3
71	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
72	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
73	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
75	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
76	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3
77	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4
78	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
79	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
80	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
81	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5
82	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
83	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
84	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
85	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
86	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5
87	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
88	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5

89	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
90	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4
91	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5
92	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
93	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
94	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5
95	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
96	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
97	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4

MOTIVASI KERJA (X2)										
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
14	4	5	4	5	5	1	4	3	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
17	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
22	4	5	4	4	5	4	4	1	3	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	1	2	2	2	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	4	2	1	1	4	2	2	4	4
30	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
31	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
32	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
36	3	3	3	4	3	5	5	4	3	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
39	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
40	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4
48	5	3	2	4	2	2	2	3	3	4
49	5	2	2	2	3	5	5	4	4	3
50	2	3	2	4	4	5	5	4	4	3
51	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
52	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4

53	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4
54	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5
55	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
56	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3
57	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4
58	4	5	3	3	4	4	5	4	2	3
59	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5
60	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5
61	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5
62	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5
63	2	3	3	5	5	4	4	4	3	4
64	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5
65	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4
66	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4
67	4	4	5	5	4	5	5	1	4	4
68	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
69	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3
70	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4
71	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4
72	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
73	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3
74	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5
75	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
76	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
77	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4
78	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
79	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4
80	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
81	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
82	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3
83	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4
84	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
85	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
86	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
87	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4
88	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4

89	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
90	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
91	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
92	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
93	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4
94	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
95	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
96	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
97	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4

LAMPIRAN ANALISIS DATA

Data Composite Reliability Dan Average Variance Extracted (AVE)

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Copy to Clipboard	Excel Format	R Format
	Cronbach's AL	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)			
BUDAYA ORGANISASI (X1)	.924	.939	.945	.813			
KEPUASAN KERJA (Z)	.949	.968	.956	.733			
KINERJA KARYAWAN (Y)	.975	.977	.979	.853			
MOTIVASI KERJA (X2)	.744	.879	.759	.501			

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data HTMT

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard	Excel Format	R Format
	BUDAYA ORGA...	KEPUASAN KE...	KINERJA KARY...	MOTIVASI KERL...		
BUDAYA ORGANISASI (X1)						
KEPUASAN KERJA (Z)	.713					
KINERJA KARYAWAN (Y)	.014	.857				
MOTIVASI KERJA (X2)	.370	.628	.620			

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *R-Square*

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard	Excel Format	R Format
	R Square R Square Adjusted				
KEPUASAN KERJA (Z)	.651	.627			
KINERJA KARYAWAN (Y)	.846	.829			

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *F-Square*

Matrix	F Square	Copy to Clipboard	Excel Format	R Format
	BUDAYA ORGA... KEPUASAN KE... KINERJA KARY... MOTIVASI KERJ...			
BUDAYA ORGANISASI (X1)	.759	.446		
KEPUASAN KERJA (Z)		.402		
KINERJA KARYAWAN (Y)				
MOTIVASI KERJA (Q2)	.434	.194		

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *Dirrect Effect*

☐ Mean, STDEV, T-Values, P-Val... ☐ Confidence Intervals ☐ Confidence Intervals Bias C... ☐ Samples Copy to Clipboard Excel Format R Format						
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values	
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	.553	.515	.141	3.914	.000	
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.374	.357	.105	3.576	.001	
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.467	.496	.110	4.232	.000	
MOTIVASI KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	.418	.465	.116	3.623	.001	
MOTIVASI KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.223	.203	.092	2.423	.021	

Final Results	Histograms	Base Data
Path Coefficients	Path Coefficients Histogram	Setting
Total Indirect Effects	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Specific Indirect Effects	Total Effects Histogram	Outer Model
Total Effects		Indicator Data (Original)
Outer Loadings		Indicator Data (Standardized)
Outer Weights		

Data *Indirrect Effect*

☐ Mean, STDEV, T-Values, P-Val... ☐ Confidence Intervals ☐ Confidence Intervals Bias C... ☐ Samples Copy to Clipboard Excel Format R Format						
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values	
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARVA...	.258	.233	.087	2.978	.005	
MOTIVASI KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (...)	.195	.232	.083	2.351	.025	

Final Results	Histograms	Base Data
Path Coefficients	Path Coefficients Histogram	Setting
Total Indirect Effects	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Specific Indirect Effects	Total Effects Histogram	Outer Model
Total Effects		Indicator Data (Original)
Outer Loadings		Indicator Data (Standardized)
Outer Weights		



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4784/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/4/2025

Medan, 23/4/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Alya Nabillah
NPM : 2105160512
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja yang kurang dari karyawan
2. Kurangnya tingkat Kinerja Karyawan dalam bekerja dalam hal produktivitas

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Aerofood Indonesia

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Alya Nabillah)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Beari No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4784/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/4/2025

Nama Mahasiswa : Alya Nabilah
NPM : 2105160512
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 23/4/2025
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Muslih, SE, M.Si

Judul Disetujui^{**)}

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi
kerja terhadap kinerja karyawan Pada
PT. Aeropaad Indonesia Medan dengan kepuasan
kerja sebagai Variable Intervening

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 3, Mei 2025

Dosen Pembimbing

(Muslih, S.E., M.M.)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, unggah dan upload ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 3 Mei

2025



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : A L Y A N A B I L A H

NPM : 2 1 0 5 1 6 0 5 1 2

Tempat/Tgl Lahir : 0 4 O K T O B E R 2 0 0 3

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L . U T A M A S I M P C E M A K A
N O . 2 3 4

Tempat Penelitian : P T . A E R O F O O D I N D O N E S I A
M E D A N

Alamat Penelitian : P S . F N A M K U A L A N A M U . K E C
B E R I N G I N . K A B D E L I S E R D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/Ak/Pg/PT/III/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 2 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 1755/IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 07 Dzulhijjah 1446 H.
 03 Juni 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT. Aerofood Indonesia Medan
 Ps. Enam Kuala Namu, Kec. Beringin, Kabupaten Deli Serdang
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Alya Nabillah
 Npm : 2105160512
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Petinggal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Kita meneguhkan nilai keagamaan, keilmuan, dan kebhinekaan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/AN-PT/AA/PT/TH/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsu](#) [ig/umsu](#) [fb/umsu](#) [tw/umsu](#) [yt/umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 1755 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Alya Nabilah
N P M : 2105160512
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 03 Juni 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 07 Dzulhijjah 1446 H
03 Juni 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
IDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal,





Kepada Yth.
Bapak/Ibu Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Di Tempat

Tanggal : Rabu, 04 Juni 2025
Nomor : 2014/HCBP/VI/2025
Perihal : Persetujuan Riset

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat Bapak/Ibu **Nomor : 1755/II.3-AU/UMSU-05/F/2025** pada tanggal 03 Juni 2025 perihal permohonan Izin Riset Pendahuluan untuk Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada prinsipnya dapat kami setujui :

No	Nama	No BP	Program Studi
1	Alya Nabilah	2105160512	Manajemen

Pelaksanaan Riset akan dilaksanakan pada Bulan Juni **2025**. Kami sangat berharap Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku di PT. AEROFOOD INDONESIA.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,


Salma Hayati
Human Capital Business Partner

No: FRM/ACS/CAL/002 Eff.date: 14 Agustus 2023



PT AEROFOOD INDONESIA
Management Office :
Aerofood ACS Building
PO BOX 1023
Soekarno Hatta International Airport
Jakarta 19120
Tel: (62-21) 8370 5076
Fax: (62-21) 8370 5012
www.aerowisatafood.com

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Alya Nabilah
 NPM : 2105160512
 Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain,
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2025
 Pembuat Pernyataan


 METERAI TEMPEL
 15090AMX065544237
Alya Nabilah

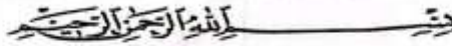
NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Alya Nabilah
NPM : 2105160512
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E, M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fokus dan bledy	5/4.20	A
Bab 2	Kita Data PDS	10/4.20	A
Bab 3	Populasi dan sampel	20/5.20	A
Daftar Pustaka	Prin k Meeby	3/6.20	A
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ale . Rami	3/6.20	A

Medan, Juni 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Muslih, S.E, M.M.



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 24 Juli 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Alya Nabilah
N .P.M. : 2105160512
Tempat / Tgl.Lahir : Medan - 04 - Oktober - 2003
Alamat Rumah : Jl. Utama Simpang Cemara No. 234
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening
Bab I	ditambahkan teori kinerja karyawan dipengaruhi x_1, x_2 & z
Bab II	Tambahkan faktor yang mempengaruhi ^{kinerja} kinerja manajemen
Bab III	ditambahkan
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Kamis, 24 Juli 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Muslih., S.E., M.M.

Pembanding

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, 24 Juli 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Alya Nabilah
N.P.M. : 2105160512
Tempat / Tgl.Lahir : Medan - 04 - Oktober - 2003
Alamat Rumah : Jl. Utama Simpang Cemara No. 234
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Muslih., S.E., M.M*

Medan, Kamis, 24 Juli 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Muslih., S.E., M.M

Pembanding

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Alya Nabilah
 NPM : 2105160512
 Tempat /Tgl Lahir : Medan, 04 Oktober 2003
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Warga Negara : Indonesia
 Alamat : Jl. Utama Simp. Cemara No. 234
 Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
 Email : alyanabilah003@gmail.com
 No Hp/ WA : 0823-7252-3840

Nama Orang Tua

Ayah : Surya Darma
 Pekerjaan : Wiraswasta
 Ibu : Minda Melati
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Jl. Utama Simp. Cemara No. 234
 No. Telepon : 0813-9118-8484

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 060825 Medan Tamat Tahun 2015
2. SMP Negeri 3 Medan Tamat Tahun 2018
3. SMA Negeri 8 Medan Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang