

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN
SRIKANDI LESEHAN KELUARGA
MEDAN MARELAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : SHINTA AGUSTINA
NPM : 1505160353
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 20 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : SHINTA AGUSTINA
NPM : 1505160353
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SRIKANDI (LESEHAN KELUARGA) MEDANMARELAN**

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

(Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D)

PENGUJI II

(M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE.M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E, M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SHINTA AGUSTINA
N.P.M : 1505160353
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN SRIKANDI (LESESHAN KELUARGA)
MEDAN MARELAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

EFRY KURNIA, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SHINTA AGUSTINA
 N.P.M : 1505160353
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SRIKANDI (LESEHAN KELUARGA) MEDAN MARELAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
27/2/2019	- Bab 3 : penulisan istilah & penentuan program PLS atau software Bab 4 : - Imutan analisis data dari hasil olahan data yang dijelaskan lagi - Hasil uji hipotesis yang dijelaskan lagi - Gambar variable PLS lebih jelas lagi		
13/3/2019	- Bab 4 :- gambar path diagram koefisien - Abstrak * Bab 4 : Penulisan Variabel yg tidak lengkap		
18/3/2019	Bab 3 : Membuat uji Varietas & Realibilitasnya serta standar nilai yang akan digunakan Bab 4 : membuat nilai standar, hipotesis - H ₀ antar variabel dijelaskan lagi		
24/3/2019	acc ^{selanjutnya} meta hitung		

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

EFRY KURNIA, SE, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK



Shinta Agustina. 1505160353, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Srikandi (Leseshan Keluarga) Medan Marelan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. 2019.

Diharapkan dengan adanya budaya organisasi dan motivasi kerja yang diterapkan di Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan”.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sumber data primer dan teknik instrumen yang digunakan adalah melalui angket serta teknik anallisi data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur uji statistik *Partial Least Square* (PLS) Program SmartPLS 3.2.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:1). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan; 2). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan tidak signifikan; 3). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan tidak signifikan; 4). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi `Kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WarahmatullahiWabakatuh.

Alhamdulillahirabil'alamin, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan”.

Dan tak lupa pula shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang di hadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis selesaikan dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikannya.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada

1. Ayahanda tersayang Rusman dan Ibunda Tercinta Ngatinem yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus baik secara moral maupun material, serta memberikan perhatian dan semangat yang besar dalam mendukung kegiatan yang penulis lakukan, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H.Januri,SE,MM.M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE.M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Efry Kurnia, SE,M,Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Bapak Pimpinan Abdi Yanzil beserta seluruh karyawan restoran srikandi yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah memberikan petunjuk, bantuan dan dorongan kepada penulis khususnya teman-teman di jurusan Ekonomi Manajemen dan Bisnis Kelas E stambuk 2015

11. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Debby Valencia Sari Nst, Nuriani Ritonga, Nelly Sandi Manalu, yang selalu mensupport untuk wisuda bersama.

12. Untuk Semua kakak dan Abangku tersayang Surini, Deddy, Efendi Harianto, dan Delviana, Am.keb, Ari Kueswendi, Agus Setiawan yang sangat penulis sayangi terimakasih telah menjadi panutan bagi penulis.

13. Serta tak lupa mengucapkan terima kasih kepada Selamat Priadi yang telah memberikan semangat serta dukungannya kepada penulis.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh Karena itu, Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan isi skripsi ini.

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

Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabakatuh.

Medan, Maret 2019
Penulis

SHINTA AGUSTINA
NPM.1505160353

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. Budaya Organisasi	15
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	15
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	17
c. Indikator Budaya Organisasi	18
3. Motivasi Kerja	20
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
c. Indikator Motivasi Kerja	27
B. Kerangka Konseptual.....	29
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja	29
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja.....	33
C. Hipotesis	34

BAB III METODELOGI PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Operasional	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.2 Pengembangan Instrumen.....	40
Tabel 4.1 Distribusi Data Identitas Responden.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Data Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.3 Distribusi Data Variabel Budaya Organisasi	47
Tabel 4.4 Distribusi Data Variabel Motivasi Kerja	48
Tabel 4.5 Konsistensi Internal	49
Tabel 4.6 Validitas Konvergen.....	50
Tabel 4.7 Validitas Diskriminan	52
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	53
Tabel 4.9 Koefisien Pengaruh Langsung	56
Tabel 4.10 Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	58
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Penelitian	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	33
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1 Part Diagram SEM-PLS	42
Gambar 4.1 Part Diagram Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	54
Gambar 4.2 Part Diagram Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama suatu perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Susiawan dan Muhid, 2015 hal. 304).

Menurut Sutrisno (2010 hal. 2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu

mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi (Wulandari dan Sumaryanto).

Menurut Edison, dkk. (2016 hal. 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang optimal dan profesional. Mendayagunakan sumberdaya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi kerja yang baik, yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maupun antara karyawan dengan sesama rekan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, karena motivasi kerja karyawan sangat mendorong semangat kerja karyawan. Setiap orang perlu motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam melakukan segala hal. Dengan dorongan motivasi seseorang lebih giat dan semangat dalam menjalankan aktivitasnya.

Menurut Sutrisno (2009 hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Motivasi kerja bagi karyawan akan mempengaruhi dampak yang tidak kecil bagialannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hampir semua orang yang berkerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan yang terbaik dari yang telah ditetapkan dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Noor (2013 hal. 280) bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula mesti pun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak tingkatan, maka kinerjanya juga rendah.

Menurut Uha (2013 hal. 214) kinerja karyawan secara umum melalui dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, beberapa diantaranya kecerdasan, keterampilan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang

berasal luar diri karyawan, beberapa diantaranya adalah kondisi ekonomi, kondisi pasar, dan budaya organisasi.

Selain budaya organisasi sebagai faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor internal yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Bangun (2012 hal. 312) kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka karyawan akan bekerja secara individu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Perusahaan yang ingin diteliti oleh penulis yaitu Restoran Srikandi, yang merupakan salah satu restoran terbesar dimedan, restoran ini dirintis pada tahun 2006 yang didirikan dari 10 orang saudara dan masing-masing pihak memiliki haknya sendiri, dalam arti lain restoran ini atas dasarnya tanam saham dan bagi hasil. Atas dasar kekompakan dari 10 orang saudara yang memiliki visi dan misi yang kuat, sehingga seiring berjalannya waktu restoran ini mulai berkembang pada tahun 2016 sampai sekarang, dan pada akhirnya Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) mulai dikenal dikalangan masyarakat luas khususnya sekitar medan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan penulis melihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan, salah satunya kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal

ini dikarenakan kinerja karyawan yang masih kurang baik disebabkan dari beberapa faktor, diantaranya karyawan sering mendapatkan sanksi dari atasan termasuk atasan yang suka marah-marah apabila karyawan sesekali tidak bekerja sesuai yang diinginkan pimpinan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan lebih memilih berhenti bekerja di restoran tersebut. Seharusnya sebagai atasan yang baik dapat memberikan masukan, nasehat guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan motivasi kerja karyawan yang lebih baik. Maka dari itu penulis, membuat penelitian di restoran tersebut yang menghubungkan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja serta motivasi kerja karyawan di restoran srikandi (Lesehan Keluarga) akan menjadi lebih baik. Sebab budaya organisasi suatu perusahaan apabila dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang belum berusaha total dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
2. Kurangnya motivasi kepada karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.

3. Kinerja karyawan yang kurang optimal, dilihat dari tata cara penyambutan tamu saat berkunjung.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan penulis hanya meliputi masalah budaya organisasi dan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.
- b. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.
- c. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.
- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian yaitu:

- a. Menganalisis pengaruh budaya organisasi organisasi terhadap motivasi kerja pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.
- b. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.
- c. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.
- d. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian yaitu:

a) Manfaat teoritis

1) Bagi perusahaan

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam memperbaiki budaya organisasi agar kinerja karyawan meningkat.

2) Bagi penulis

Sebagai sarana tambahan pengetahuan peneliti terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

c) Manfaat Bagi Perusahaan Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hampir semua orang yang berkerja ingin melaksanakan pekerjaanya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan yang terbaik dari yang telah ditetapkan. Dimana karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Tika (2010, hal. 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan,

tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Tika (2010, hal. 122) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja karyawan tidak maksimal.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat dioperasikan karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2010, hal.176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efiseinsi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan Kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya Kepemimpinan
- 8) Budaya Organisasi
- 9) Kepuasan Kerja
- 10) Lingkungan Kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin Kerja

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerjadapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012, hal. 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisiensi, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Bangun (2002, hal. 233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

- a. Jumlah Pekerjaan
Jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- b. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tertentu.

- c. **Ketepatan Waktu**
Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil kerja.
- d. **Kehadiran**
Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. **Kemampuan kerja sama**
Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Menurut Edison, dkk.(2016, hal. 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 336) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut T.handoko (2004, hal. 29) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berpengaruh sesuai dengan yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Kreitner dan Angelo (2003, hal. 79) budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Sedarmayanti (2016, hal. 99) budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, hal. 256) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara umum, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok atau organisasi dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Noor (2013 hal. 163) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi orang.
- 4) Orientasi hasil.
- 5) Orientasi tim.
- 6) Keagresifan.
- 7) Kemantapan.

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
4. Orientasi hasil. Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Menurut Matondang (2008, hal. 46) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu 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.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk. (2016 hal. 131) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi tim

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

- 1) Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

- 2) Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajarkannya dengan antusias.
- 3) Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
- 4) Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.
- 5) Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Tobari (201 hal. 49-50) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

- 1) Aturan – aturan perilaku
- 2) Norma
- 3) Nilai-nilai dominan
- 4) Filosofi
- 5) Peraturan – peraturan

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

- 1) Aturan – aturan perilaku, yaitu bahasa, termilogi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- 2) Norma, merupakan standart perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan standart perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan

sesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma social, norma susila, norma adat dan lain-lain.

- 3) Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya kinerja dan efisiensi.
- 4) Filosofi , adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan.
- 5) Peraturan-peraturan, aturan yang tegas dari organisasi pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perusahaan akan berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut para karyawan perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015 hal. 417) motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Menurut Tambunan (2015, hal. 193), mengartikan motif (dorongan) adalah kebutuhan dengan tekanan kuat yang mendorong seseorang untuk mencari kepuasan atas kebutuhan tersebut. Motivasi diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan atau pengikutnya, motivasi merupakan hal terpenting dalam pengelolaan organisasi..

Menurut Tambunan (2015, hal. 194), motivasi didefinisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya.

Menurut Feriyanto (2015, hal. 72) motivasi adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas.

Menurut Nila bismala, dkk. (2015, hal. 120) menyatakan bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan, dimana seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri karyawan, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab karyawan tidak akan terselasaikan. Serta dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu.

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan :

- 1) Faktor Intern.
- 2) Faktor Ekstern.

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginn untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan berkerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh Pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat berkerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak

terpuji. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu adalah arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

2) Faktor Ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yng memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat

mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan dalam memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang benar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk berkerja lebih baik.

Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Bangun (2002, hal. 319) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah.

- 1) Faktor kepuasan disebut juga motivator dikatakan sebagai faktor kepuasan karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi hal ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal ini tidak terpenuhi.
 - a) Prestasi
 - b) Pengakuan
 - c) Pekerjaan itu sendiri
 - d) Tanggung jawab
 - e) Kemajuan
- 2) Faktor Ketidakpuasan biasanya disebut juga faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan, yaitu sebagai berikut:

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b) Pengawasan
- c) Penggajian
- d) Hubungan Kerja
- e) Kondisi kerja
- f) Keamanan kerja
- g) Status pekerjaan

Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik, karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edison (2016, hal.167-177) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk disukai
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan pengembangan diri

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

- 1) Kebutuhan fisiologis.

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan darar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan pada rasa aman.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

3) Kebutuhan untuk disukai

Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4) Kebutuhan harga diri

Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5) Kebutuhan pengembangan diri

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2012 hal. 13) adalah:

1) Promosi

Promosi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Kinerja

Kinerja didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

- 4) Penghargaan
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Tanggung jawab
Usaha unyuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan carayang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 6) Pengakuan
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Keberhasilan dalam kerja
Keberhasilan dalam bekerja yang selalu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya keberhasilan yang diberikan.

B. Kerangka konseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

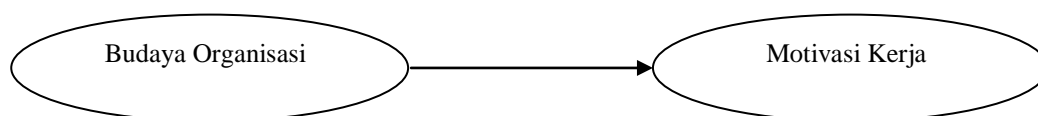
Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana budaya organisasi yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat (Ayu, Ida dan Giantari, Indah, 2017).

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, dilihat dari adanya suatu upaya dari pihak manajemen untuk lebih

meningkatkan lagi kualitas kerja karyawan dan pimpinan PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya (Pranoto, 2014).

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, diharapkan semakin meningkatkan dan menumbuhkan budaya organisasi di kalangan karyawan, sehingga akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan (Tania, 2013, hal. 15).

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada gambar dibawah.



Gambar II-1
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat (Tanuwibowo dan Setiawan, 2015, hal. 67).

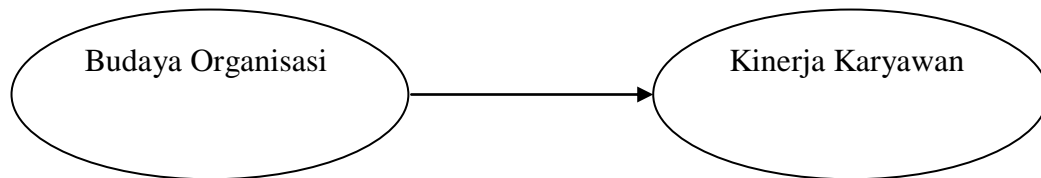
Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat dapat membantu kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, karena akan menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri karyawan (Saputra dan Djastuti, 2015)

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Trang, Dewi Sandy 2013).

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja karyawan, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Seperti yang dikemukakan oleh T.handoko dan Supriyono (2004, hal. 29) menyatakan

budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berpengaruh sesuai dengan yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah.



Gambar II-2
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

3) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2014, hal 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja karyawan. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Budiman, Arif dan Zunaidah yang berjudul Analisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Kelana Makmur Group Batam menyimpulkan bahwa motivasi secara persial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Budiman, Arif dan Zunaidah, 2014)..

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat dari mayoritas karyawan telah memahami jika semakin baik motivasi yang dimiliki

oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi (Ainaur dan Tirtayasa, 2018)

Budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat (Jufrizen, 2018, hal. 423).

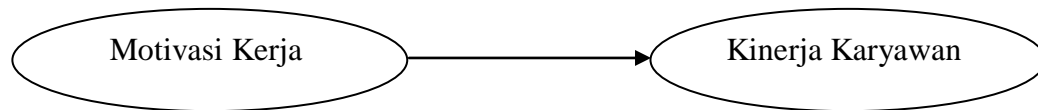
Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat terbentuk dan berkembang dengan baik apabila didukung oleh beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah motivasi kerja itu sendiri. Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Tanuwibowo dan Setiawan, 2015.hal, 67).

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten kota baru (Wahid, 2014, hal. 76).

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya (Gardjito, 2014, hal. 7).

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Syafar dan Kaseng, 2019, hal. 48).

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar II-3
Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja

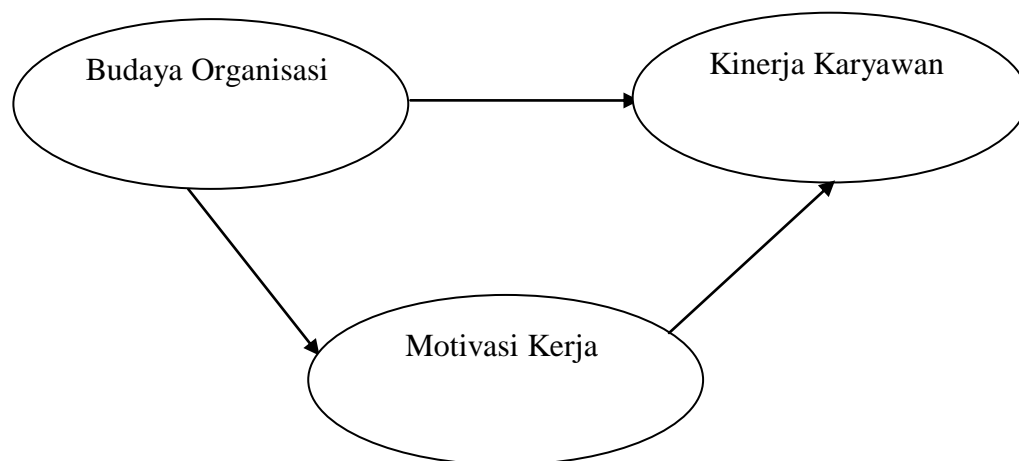
Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari purnama perkasa.

Dari penelitian sebelumnya penulis melihat adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Srikandi. Dimana kinerja karyawan masih belum optimal seperti yang diinginkan oleh pimpinan, selain budaya organisasi sebagai faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor internal yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Bangun (2012, hal. 312) kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka karyawan akan bekerja secara individu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai (Tanuwibowo dan Roy Setiawan, 2015, hal, 67).

Untuk mempermudah dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran adalah berupa skema atau gambar arah pemikiran yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel yang akan dibahas.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar II-4
Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, hal. 105) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Maka hipotesisi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.
- 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- 4) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, hal. 423) Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Pendapat lain mengartikan penelitian kuantitatif suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir, 2009, hal. 28).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel

terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

1. Budaya Organisasi (X1)

Menurut rivai dan mulyadi (2012, hal. 256) Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan.

Adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kesadaran diri	1,2
2	Keagresifan	3,4
3	Kepribadian	5
4	Performa	6
5	Orientasi Tim	7

Edison (2016 hal. 131)

2. Motivasi kerja (X2)

Menurut Tambunan (2015, hal. 193) Motivasi (dorongan) adalah kebutuhan dengan tekanan kuat yang mendorong seseorang untuk mencari kepuasan atas kebutuhan tersebut. Motivasi diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan atau pengikutnya, Motivasi merupakan hal terpenting dalam pengelolaan organisasi. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kebutuhan Fisiologis	1,2
2	Kebutuhan rasa aman	3,4
3	Kebutuhan untuk disukai	5,6
4	Kebutuhan harga diri	7
5	Kebutuhan Pengembangan diri	8

Edison (2016 hal. 177)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Tika (2010, hal. 121) Kinerja Karyawan adalah kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Efektif	1,2
2	Efesien	3,4
3	Kualitas	5,6
4	Ketepatan Waktu	6,7
5	Produktivitas	9
6	Keselamatan	10

Moeheriono (2012, hal. 114)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian melakukan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dan penelitian ini dilaksanakan di Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan di jalan Marelan Raya, Tanah Enam Ratus, Medan Marelan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III-4
Skedul penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian	■															
2	Pengajuan judul																
3	Penulisan proposal		■	■													
4	Seminar proposal				■												
5	Revisi proposal					■											
6	Penulisan skripsi						■	■	■	■	■	■					
7	Bimbingan skripsi											■	■	■	■		
8	Pengesahan skripsi														■	■	■
9	Sidang meja hijau																■

D. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi, dkk. 2015, hal. 51). Populasi dalam penelitian ini adalah Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan yang berjumlah 41 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, hal. 137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017, hal. 144) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah 41 karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dipilih dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yakni data berasal dari sumber pertama (responden penelitian). Sementara itu, teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui angket (kuisisioner).

Jenis skala yang digunakan adalah *skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2. memperlihatkan rencana instrumen yang akan dijadikan sebagai pengumpulan data penelitian.

Tabel 3.2. Pengembangan Instrumen

VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN
Kinerja Karyawan	Efektif	1. Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.
		2. Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya.
	Efisien	3. Saya selalu mentaati peraturan-peraturan yang ada.
		4. Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.
	Kualitas	5. Dalam melakukan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.
		6. Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Ketepatan Waktu	7. Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien
		8. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, kami selalu selesaikan dengan baik.
Produktivitas	9. Anggota saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa.	
Keselamatan	10. Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.	
Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	1) Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.
		2) Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada

		pelanggan.
	Keagresifan	3) Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.
		4. Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
	Kepribadian	5. Anggota sangat menghargai, menghormati dan melayani pelanggan dengan baik.
	Perfoma	6. Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
		7. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	1. Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.
		2. Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan.
	Kebutuhan rasa aman	3. Saya senang dalam bekerja karena dukungan oleh suasana kerja yang nyaman
		4. Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.
	Kebutuhan untuk disukai	5. Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.
		6. Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.
Kebutuhan harga diri	7. Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.	
	Kebutuhan Pengembangan diri	8. Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya

Sumber Indikator : Budaya Organisasi (Edison, 2016, hal. 131); Motivasi Kerja (Edison, 2016, hal. 185); Kinerja Karyawan (Moehariono, 2012, hal. 114).

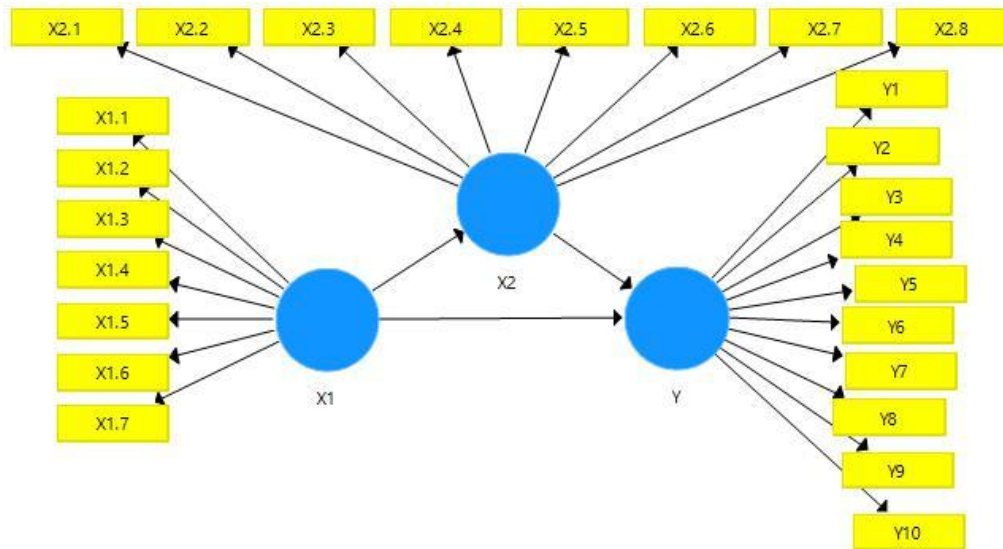
F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Penulis menggunakan software untuk mengelola data penelitian yakni SmartPLS 3.2.model, yaitu: (1) Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening (Juliandi, 2018).

Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data tersebut.

1. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel Intervening.

Model analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel intervening dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Part Diagram SEM-PLS Bervariabel Intervening

Menurut Juliandi (2018). Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening di atas adalah sebagai berikut:

1.1 Analisis model pengukuran (*outer models*).

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengacu kepada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang dicantumkan dalam angket sudah layak untuk digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan ukuran tujuannya. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu

instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

- a) Jika nilai *outer loading* $> 0,70$, maka suatu indikator adalah valid.
- b) Jika nilai *outer loading* $< 0,70$, maka suatu indikator adalah tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien reabilitas (*spreamen brown/r*) $> 0,60$ maka instrumen memiliki reabilitas yang baik/realibel/terpercaya.

- a) Jika nilai *Composite Reliability* $> 0,60$ maka reabilitas cukup baik.
- b) Jika nilai *Composite Reliability* $< 0,60$ maka reabilitas kurang baik.

c. Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Kriteria ini ini adalah membandingkan akar kuadrat dari nilai-nilai *AVE* (*Average variance extracted*) dengan korelasi antara suatu variabel konstruk/laten dengan variabel konstruk/laten lainnya. Jika nilai akar kuadrat dari nilai-nilai *AVE* lebih besar dari nilai korelasi yang terbesar maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid).

1.2 Analisis model pengukuran (*inner models*).

- a. R-Square.
- b. F-Square.
- c. Pengujian Hipotesis.
 - 1) Pengaruh langsung (*direct effect*).
 - 2) Pengaruh tidak langsung (*andirect effect*).
 - 3) Pengaruh total (*total effect*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a. Identitas Responden

Data di dalam table-tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Identitas	Keterangan	F	%
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	29	70.7
		Perempuan	12	29.3
		Total	41	100

Menginformasikan bahwa dari identitas jenis kelamin, responden terbesar adalah laki-laki (70.7%), karena direstoran srikandi memerlukan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki untuk membantu memasak, menghidang dan mencuci piring. Dan terkecil adalah perempuan (29.3%), tenaga terkecil direstoran srikandi adalah perempuan, karena yang paling dibutuhkan direstoran srikandi adalah laki-laki untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih berat.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

No.	Identitas	Keterangan	F	%
2	Usia	15-20 tahun	11	26.8
		20-25 tahun	27	65.9
		25-30 tahun	3	7.3
		Total	41	100

Menginformasikan bahwa dari identitas usia, responden yang terbesar adalah 20-25 tahun (65.9%), usia responden yang paling banyak di restoran srikandi adalah usia 20-25 tahun karena pada usia itu fisik dari seseorang masih sehat dan kuat serta giat bekerja dan yang terkecil adalah 25-30 tahun (7.3%), karena responden yang paling sedikit bekerja di restoran srikandi adalah usia 25-30 tahun, karena memiliki pengalaman dalam bekerja, dan lebih paham dalam menghadapi pelanggan serta situasi kerja.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No.	Identitas	Keterangan	F	%
3	Tingkat Pendidikan	SMA	33	80.5
		S1	8	19.5
		Total	41	100

Menginformasikan bahwa dari identitas tingkat pendidikan karyawan restoran srikandi, responden yang terbesar adalah SMA (80.5%), restoran srikandi lebih mengutamakan pengalaman kerja karyawan dibandingkan tingkat pendidikan S1 dan yang terkecil adalah S1 (19.5%)

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Identitas	Keterangan	F	%
4	Status Pernikahan	Menikah	24	58.5
		Belum Menikah	17	41.5
		Total	41	100

Menginformasikan bahwa dari identitas status pernikahan, responden yang terbesar adalah menikah (58.5%) karena pada restoran srikandi status pernikahan tidak menjadi suatu masalah asal kemauan karyawan untuk bekerja itu tinggi

dibandingkan yang belum menikah dan yang terkecil adalah belum menikah (41.5%)

b. Data Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skala Jawaban										Total	
		SS		S		KS		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.	2	4.9	-	-	8	19.5	1	43.9	1	31.7	4	100.0
2	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya.	1	2.4	1	2.4	8	19.5	2	56.1	8	19.5	4	100.0
3	Saya selalu mentaati peraturan-peraturan yang ada.	1	2.4	1	2.4	6	14.6	2	53.7	1	26.8	4	100.0
4	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.	1	4.9	1	2.4	6	14.6	2	56.1	1	24.4	4	100.0
5	Dalam melakukan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.	2	2.4	-	-	6	14.6	1	36.6	1	43.9	4	100.0
6	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2.4	1	2.4	3	7.3	1	31.7	2	56.1	4	100.0
7	Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien	1	2.4	1	2.4	6	14.6	1	41.5	1	39.0	4	100.0
8	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, kami selalu selesaikan dengan baik.	1	2.4	1	2.4	4	9.8	2	51.2	1	34.1	4	100.0
9	Anggota saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa.	1	2.4	-	-	1	29.3	1	36.6	1	31.7	4	100.0
10	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.	2	4.9	1	2.4	7	17.1	1	43.9	1	31.7	4	100.0
	Persentase rata-rata		41.5		1.68		16.09		45.13		33.95		

Sumber: Hasil Pengolahan DataSmart PLS 3.2.

Tabel 4.2. Memerlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja karyawan, paling besar terdistribusi pada

kelompok jawaban “tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 45.13%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 1.68%.

c. Data Variabel Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variableBudaya Organisasi yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Data Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skala Jawaban										Total	
		SS		S		KS		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.	2	4.9	-	-	10	2.4	16	39.0	13	31.7	41	100.0
2	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.	1	2.4	2	4.9	6	14.6	20	48.8	12	29.3	41	100.0
3	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.	1	2.4	1	2.4	7	17.1	17	41.5	15	36.6	41	100.0
4	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.	1	2.4	2	4.9	7	17.1	17	41.5	14	34.1	41	100.0
5	Anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) saat berjumpa.	1	2.4	-	-	22	53.7	22	53.7	11	26.8	41	100.0
6	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2.4	1	2.4	6	14.6	21	51.2	12	29.3	41	100.0
7	Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.	1	2.4	2	4.9	4	9.8	17	41.5	17	41.5	41	100.0
	Persentase Rata-rata		2.75		2.78		18.47		45.31		32.75		

Jelaskan tabel 4.3. Memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel budaya organisasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 45.31%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 2.75%.

d. Data Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Motivasi Kerja yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Data Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skala Jawaban										Total	
		SS		S		KS		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	1	2.4	3	7.3	10	24.4	20	48.8	7	17.1	41	100.0
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan.	2	4.9	1	2.4	8	19.5	21	51.2	9	22.0	41	100.0
3	Saya senang dalam bekerja karena dukungan oleh suasana kerja yang nyaman.	1	2.4	3	7.3	6	14.6	19	46.3	12	29.3	41	100.0
4	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.	1	2.4	1	2.4	6	14.6	17	41.5	16	39.0	41	100.0
5	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	1	2.4	1	2.4	7	17.1	19	46.3	13	31.7	41	100.0
6	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semua mendapatkan perhatian yang sama.	2	4.9	1	2.4	5	15.2	15	36.6	18	43.9	41	100.0
7	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.	2	4.9	-	-	4	14.6	16	39.0	17	41.5	41	100.0
8	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya	1	2.4	1	2.4	6	14.6	17	41.5	16	39.0	41	100.0
	Persentase rata-rata		3.33		3.32		16.82		43.9		32.93		

Jelaskan tabel 4.4. Memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel motivasi kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 43.9%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 3.32%.

2. Analisis Data

Ada 2 kelompok dan tahapan yang dianalisis dalam PLS: (1) Analisis model pengukuran (*outer model*); dan (2) Analisis model struktural (*inner model*).

a. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti, yakni validitas (ketepatan) dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel, antara lain: (1) Konsistensi internal (*Internal consistency/composite reliability*); (2) Validitas konvergen (*convergent validity/Average variance extracted/AVE*); dan (3) Validitas diskriminan (*discriminant validity*) (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204).

1) Konsistensi internal (*Internal consistency/composite reliability*)

Reliabilitas konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Ini menentukan apakah item mengukur suatu konstruk yang sama dalam skor mereka (yaitu, jika korelasi antara item adalah besar). Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai *Composite Reliability*. Suatu variabel konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.60 (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204).

Tabel 4.5. Konsistensi Internal (Reliabilitas Komposit)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
X 1 (Budaya Organisasi)	0,926
X 2 (Motivasi Kerja)	0,943
Y (Kinerja Karyawan)	0,944

Dari tabel 4.5, nilai *composite reliability* X1 (0.926); X2 (0.943); dan Y (0.944). Dengan demikian, semua variabel adalah reliabel karena nilai *compositereliability* > 0.60.

2) Validitas konvergen (*convergent validity*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu Indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai *outer loading*. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70, maka suatu indikator adalah valid (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204).

Tabel 4.6 Validitas Konvergen (Tahap Pertama)

Variabel	Butir Pertanyaan	Outer Loadings			Kesimpulan
		X1	X2	Y	
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.845			Valid
	X1.2	0.839			Valid
	X1.3	0.713			Valid
	X1.4	0.688			Tidak Valid
	X1.5	0.909			Valid
	X1.6	0.755			Valid
	X1.7	0.843			Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1		0.836		Valid
	X2.2		0.820		Valid
	X2.3		0.773		Valid
	X2.4		0.757		Valid
	X2.5		0.926		Valid
	X2.6		0.881		Valid
	X2.7		0.866		Valid
	X2.8		0.691		Tidak Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1			0.531	Tidak Valid
	Y.2			0.852	Valid
	Y.3			0.860	Valid
	Y.4			0.778	Valid
	Y.5			0.880	Valid
	Y.6			0.879	Valid

Y.7			0.833	Valid
Y.8			0.785	Valid
Y.9			0.712	Valid
Y.10			0.774	Valid

Tabel 4.6 Validitas Konvergen (Tahap Kedua)

Variabel	Butir	Outer Loadings			Kesimpulan
	Pertanyaan	X1	X2	Y	
BUDAYA ORGANISASI (X1)	X1.1	0.845			Valid
	X1.2	0.839			Valid
	X1.3	0.713			Valid
	X1.5	0.909			Valid
	X1.6	0.755			Valid
	X1.7	0.843			Valid
	MOTIVASI KERJA (X2)	X2.1		0.836	
X2.2			0.820		Valid
X2.3			0.773		Valid
X2.4			0.757		Valid
X2.5			0.926		Valid
X2.6			0.881		Valid
X2.7			0.866		Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.2			0.852	Valid
	Y.3			0.860	Valid
	Y.4			0.778	Valid
	Y.5			0.880	Valid
	Y.6			0.879	Valid
	Y.7			0.833	Valid
	Y.8			0.785	Valid
	Y.9			0.712	Valid

	Y.10			0.774	Valid
--	------	--	--	-------	-------

Tabel 4.6. Menunjukkan nilai-nilai faktor *loading*, dengan kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel Budaya Organisasi (X1): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,5,6 dan 7.
- b) Variabel Motivasi Kerja (X2): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6 dan 7.
- c) Variabel Kinerja Karyawan (Y): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 2,3,4,5,6,7,8,9 dan 10.

3) Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk/laten memiliki validitas diskriminan atau tidak adalah dilihat dari kriteria *Fornell-Larcker*. Kriteria ini ini adalah membandingkan akar kuadrat dari nilai-nilai *AVE* (*Average variance extracted*) dengan korelasi antara suatu variabel konstruk/laten dengan variabel konstruk/laten lainnya. Jika nilai akar kuadrat dari nilai-nilai *AVE* lebih besar dari nilai korelasi yang terbesar maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (*valid*) (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2004).

Tabel 4.7. Validitas Diskriminan

Variabel	<i>Fornell-Larcker</i>		
	X1	X2	Y
Budaya Organisasi (X1)	0.825		
Motivasi Kerja (X2)	0.831	0.846	
Kinerja Karyawan (Y)	0.789	0.881	0.821

Tabel 4.7. memperlihatkan nilai korelasi antara variabel, antara lain:

- a) Korelasi X1 dengan X2 adalah 0.831
- b) Korelasi X1 dengan Y adalah 0.789
- c) Korelasi X2 dengan Y adalah 0.881
- d) Dengan demikian, nilai korelasi terbesar adalah diantara ketiga korelasi di atas adalah 0.881

Dengan membandingkan nilai akar kuadrat (*AVE*) dengan korelasi terbesar (0.881) diperoleh kesimpulan bahwa:

- a) Nilai akar kuadrat *AVE* variabel Budaya Organisasi/X1 (0.825) adalah lebih besar dari nilai korelasi terbesar (0.881), maka variabel X2 adalah valid dilihat dari validitas diskriminannya.

- b) Nilai akar kuadrat *AVE* variabel Motivasi Kerja /X2 (0.846) adalah lebih besar dari nilai korelasi X2 dengan X1 (0.831), maka variabel X2 adalah valid dilihat dari validitas diskriminannya.
- c) Nilai akar kuadrat *AVE* variabel Kinerja Karyawan/Y (0.821) adalah lebih besar dari nilai korelasi Y dengan X1 (0.789); dan juga lebih besar dari korelasi Y dengan X2 (0.881), maka variabel Y adalah valid dilihat dari validitas diskriminannya.

3. Koefisien determinasi (*R-Square*)

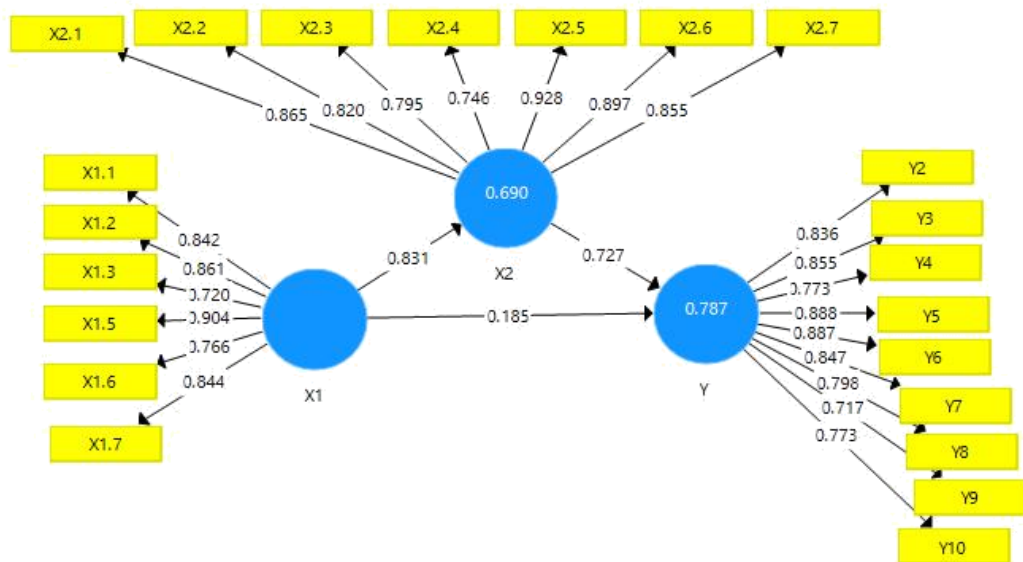
Koefisien determinasi atau *R-Square* bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel endogen (variabel yang dipengaruhi) dalam menjelaskan variabel eksogen (variabel yang mempengaruhi). Nilai *R-Square* yang diharapkan adalah semakin mendekati 1, agar model penelitian dikatakan baik (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2004).

Nilai *R-Square* dalam penelitian ini terlihat di dalam Tabel 4.8 seperti di bawah ini.

Tabel 4.8. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model	Hubungan	<i>R-Square</i>
1	Pengaruh X1 terhadap X2	0.690
2	Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	0.787

Nilai *R-Square* dengan nilai yang sama, juga dapat dilihat Gambar 4.1. berikut ini.



Gambar 4.1. Part Diagram Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai-nilai *R-Square* yang terdapat di dalam Tabel 4.8.maupun Gambar 4.1 menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,690, ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dalam menjelaskan Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 69,0%.
- Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,787, yang mengindikasikan bahwa kemampuan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 78,7%.

4. Pengujian Hipotesis

a. Kriteria pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini berguna untuk menjawab seluruh rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1) Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (X2):

H0: Pengaruh X1 terhadap X2 adalah tidak signifikan

Ha: Pengaruh X1 terhadap X2 adalah signifikan

(2) Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja

Karyawan(Y):

H0: Pengaruh X1 terhadap Y adalah tidak signifikan

Ha: Pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan

(3) Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

H0: Pengaruh X2 terhadap Y adalah tidak signifikan

Ha: Pengaruh X2 terhadap Y adalah signifikan

(4) Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan(Y) melalui/dimediasi Motivasi Kerja (X2):

H0: Pengaruh X1 terhadap Y adalah tidak langsung

Ha: Pengaruh X1 terhadap Y adalah langsung

Kriteria penarikan kesimpulan dari hipotesis-hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

(1) Hipotesis pengaruh langsung:

(a). Terima H0 jika nilai probabilitas ($p\text{-value} > 0,05$)

(b). Tolak H0 jika nilai probabilitas ($p\text{-value} < 0,05$)

(2) Hipotesis pengaruh tidak langsung:

- (a). Terima H_0 jika nilai koefisien pengaruh langsung $>$ koefisien pengaruh tidak langsung.
- (b). Tolak H_0 jika nilai jika nilai koefisien pengaruh langsung $<$ koefisien pengaruh tidak langsung.

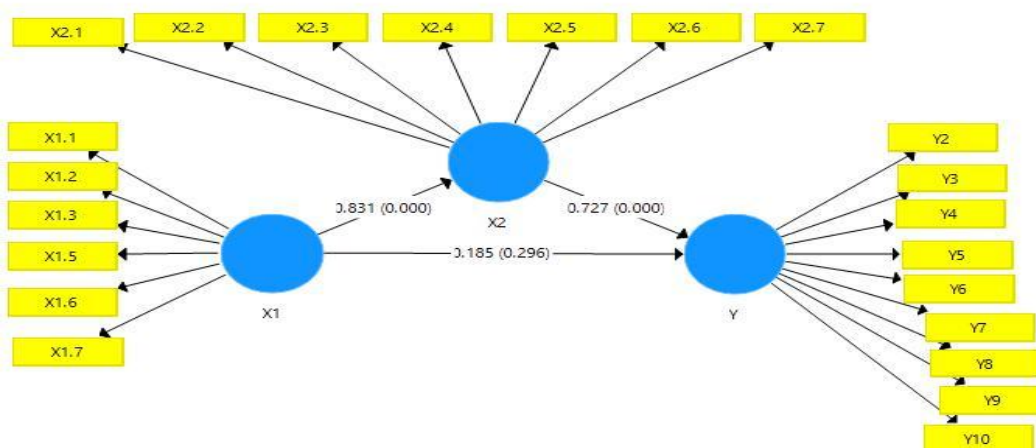
b. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Nilai-nilai untuk membuktikan hipotesis “pengaruh langsung” di atas dapat dilihat di dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Koefisien Pengaruh Langsung

Hubungan	Koefisien (<i>Original Sampel</i>)	<i>P Values</i>
X1 → X2	0.831	0.000
X1 → Y	0.185	0.296
X2 → Y	0.727	0.000

Dengan hasil yang sama, nilai-nilai untuk membuktikan hipotesis “pengaruh langsung” di dalam penelitian ini juga dapat dilihat di dalam Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Part Diagram Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Nilai-nilai yang ada dalam Tabel 4.9 maupun di dalam Gambar 4.2 memperlihatkan beberapa hasil pengujian hipotesis “pengaruh langsung” sebagai berikut:

- (1) Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (X2):
- (a). Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0,831 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel Budaya Organisasi (X1) meningkat maka nilai variabel Motivasi Kerja (X2) juga meningkat.
 - (b). Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.000 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel motivasi kerja (X2) adalah signifikan.
- (2) Pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y):
- (a). Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0.185 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel Budaya Organisasi (X1) meningkat maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) juga meningkat.
 - (b). Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.296 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah tidak signifikan.
- (3) Pengaruh langsung motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y):
- (a). Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0.727 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel motivasi kerja (X2) meningkat maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) juga meningkat.
 - (b). Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,00 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

c. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Nilai-nilai untuk membuktikan hipotesis “pengaruh tidak langsung” dapat dilihat di dalam Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan	Koefisien (Original Sampel)	Perbandingan Koefisien
X1 → Y (Pengaruh Langsung)	0.185	Pengaruh Langsung (0.185) <
X1 → Y (Pengaruh Tidak Langsung)	0.604	Pengaruh Tidak Langsung (0.604) >
X2 → Y (Pengaruh Langsung)	0.727	Pengaruh Langsung (0.727)

Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa nilai pengaruh langsung variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.185, nilai ini lebih kecil (<) dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.604. Jadi, sisi dari pengaruh tidak langsung sebesar 0.185.

Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja bersifat “mengantarai/memediasi” pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, variabel Budaya Organisasi berperan sebagai variabel intervening.

B. Pembahasan

Pembahasan ini adalah mengulas apakah rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis mampu terjawab atau tidak, termasuk membandingkan hasil temuan penelitian ini dengan teori/penelitian terdahulu.

Ringkasan rumusan masalah hingga analisis data dapat dilihat di dalam Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Ringkasan Hasil Penelitian

No	Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian	Teori/ Penelitian yang mendukung	Hipotesis Penelitian	Analisis Data	Perbandingan Teori/ Penelitian dengan hasil analisis data
1	Apakah budaya organisasi mempengaruhi ruhi kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan?	Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.	Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Tanuwibowo dan Roy Setiawan, (2015.hal, 67)	Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya negatif dan tidak signifikan.	Sama/relevan dengan teori/hasil penelitian terdahulu.
2	Apakah motivasi mempengaruhi ruhi kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan?	Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.	Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Tanuwibowo dan Roy Setiawan, 2015.hal, 67)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya positif dan tidak signifikan.	Tidak Sama/relevan dengan teori/hasil penelitian terdahulu.

3	Apakah budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan?	Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.	Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan. Tanuwibowo dan Roy Setiawan, 2015. hal, 67)	Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan.	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruhnya positif dan tidak signifikan.	Tidak Sama/relevan dengan teori/hasil penelitian terdahulu.
4	Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan?	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan.	Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Tanuwibowo dan Roy Setiawan, (2015.hal, 67) Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Tanuwibowo dan Roy Setiawan, 2015.hal, 67) Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan Restoran Srikandi (Lesehan Keluarga) Medan Marelan. Tanuwibowo dan	Pengaruh Budaya organisasi melalui motivasi kerja dimediasi terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh Budaya Organisasi melalui Motivasi Kerja dimediasi terhadap Kinerja Karyawan.	Sama/relevan dengan teori/hasil penelitian terdahulu

			Roy Setiawan, 2015. hal, 67)			
--	--	--	---------------------------------	--	--	--

Penjelasan dari tabel ringkasan 4.11 dapat dilihat di dalam pembahasanberikut ini:

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, dilihat dari adanya suatu upaya dari pihak manajemen untuk lebih meningkatkan lagi kualitas kerja karyawan dan pimpinan PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya (Pranoto, 2014).

Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0.831 (positif).Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel budaya organisasi meningkat maka nilai variabel motivasi kerja juga meningkat. Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.00 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi kerja adalah tidak signifikan.

Berdasarkan analisis data yang saya miliki hasilnya tidak sama dengan suatu teori yang dimiliki oleh Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, diharapkan semakin meningkatkan dan menumbuhkan budaya organisasi di kalangan karyawan, sehingga akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan (Tania, 2013, hal. 15).

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana budaya organisasi yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat (Ayu, Ida dan Giantari, Indah, 2017).

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0.185 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel budaya organisasi meningkat maka nilai variabel kinerja karyawan juga meningkat. Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.296 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

Berdasarkan analisis data yang saya miliki dapat disimpulkan bahwa hasilnya tidak sama dengan suatu teori yang dimiliki oleh (Saputra dan Djastuti, 2015) karena budaya organisasi adalah sebagai suatu system makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat (Tanuwibowo dan Setiawan, 2015, hal. 67).

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja. Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0.727 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel motivasi kerja meningkat maka nilai variabel kinerja karyawan juga meningkat. Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan.

Berdasarkan analisis data yang saya miliki dapat disimpulkan bahwa hasilnya tidak sama dengan teori yang dimiliki oleh (Budiman, Arif dan Zunaidah, 2014) karena untuk meningkatkan motivasi karyawan baik dari segi kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan hubungan. Meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan cara mempercayakan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang lebih menantang, memberikan penghargaan terhadap prestasi serta kerja keras karyawan, mendukung karyawan untuk berpartisipasi dalam perkumpulan pekerja atau perusahaan juga bias melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mampu mempererat rasa kekeluargaan antar karyawan serta menghilangkan kejenuhan akan pekerjaannya.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat (Jufrizen, 2018, hal. 423).

4) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi

Berdasarkan analisis diatas budaya organisasi membantu karyawan memandang organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang sudah memiliki budaya organisasi yang tinggi akan termotivasi dalam bekerja, mereka mampu menunjukkan performa dan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Dan dari data yang saya miliki hasilnya sama dengan suatu teori yang dimiliki oleh (Tanuwibowo dan Roy setiawan,2015), karena budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan.

Memperlihatkan bahwa nilai pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.185, nilai ini lebih kecil (<) dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,604. Dengan demikian, variabel motivasi kerja (X2) bersifat “mengantarai/memediasi” pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan dapat diketahui bahwa budaya organisasi termasuk cukup, motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi, dan kinerja karyawan yang ditunjukkan cukup sesuai dengan ketentuan perusahaan. Seluruh hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini diterima. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja merupakan variable intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja adalah Positif dan Tidak Signifikan.
- 2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan tidak signifikan.
- 3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan.
- 4) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan makaselanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknyapimpinanmemberikan kesejahteraan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.
2. Hendaknya pihak kampus mendatangi langsung lokasi, yang diteliti oleh penulis agar tidak ada kecurangan.

3. Untuk meningkatkan pelanggan restoran srikandi seharusnya pemilik restoran lebih meningkatkan tingkat pelayanan, cita rasa, dan keberhasilan agar konsumen merasa nyaman dan selalu berlangganan.
4. Untuk peneliti selanjutnya lebih teliti lagi dalam melihat lebih detail mengenai masalah-masalah yang ada di restoran untuk lebih berkembang ke arah yang lebih maju lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Syafar, A. W., & Kaseng, S. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (studi perbandingan antara instalasi kesehatan jiwa dan umum). *e Jurnal Katalogis* ,1-4.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun,W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Erlangga.
- Budiman, A,N,A dan Zunaidah (2014) Analisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.Vol.12 No.1 Maret 2014.Hal 1-49.
- Djastuti,I dan Saputra, B, D (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Plaza. Semarang.1-4
- Emron, E, A, Yohny dan Komariyah,I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Emzir, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Data. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Giantari, I, A, I (2017).Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Klumpu Bali Resort Sanur. *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali Indonesia. 1*
- Gardjito, A. H., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* , 1-24.
- Feriyanto, A, S, E, T. (2015). *Pengantar manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum*.Jogjakarta: PT Pustaka Baru. 1-12
- Jufrizen, (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-423
- Juliandi, A., Irfan, dan Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: Umsu Press.

- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square-SEM-PLS: Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam. Batam: Universitas Batam.1-6*
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nila, B. Nel, A. Titin, F.(2015). *Perilaku organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian ilmu manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pabundu, Moh. (2010). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016) *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi.(2015). *Manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jogjakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanuwibowo, M, Hutomo dan Roy, S. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Bisnis*, Universitas Kristen Petra, 1-67.

- Tirtayasa, Satria dan Ainanur.(2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1, No. 1
- Tania, Nila (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Studi kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota: Surakarta.1-6
- Trang, Sandy Dewi (2013) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara.*Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*, Vol.3 September 2013, Hal.1-215.
- T.handoko,M dan Supriyono.(2004).*Kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Jogjakarta: Amara Books.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tambunan, S, Toman. (2015). *Pemimpinan dan kepemimpinan*.Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Uha,Nawawi, Ismail.(2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Wahid, G. A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. *KINDAI*, 10 (1).

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi

(Lesehan Keluarga) Medan Marelan



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kuesioner ini dibuat dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang dilakukan oleh saya selaku Mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang melakukan penelitian dengan judul di atas, maka saya mengharapkan Bapak/Ibu untuk memberikan pendapat mengenai isi dari angket yang saya berikan. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Shinta Agustina
Npm.1505160353

A. Identitas Responden

1. No : (Tidak perlu diisi)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
4. Usia : 1. 21-30 Tahun
2. 31-40 Tahun
3. 41-50 Tahun
4. >50 Tahun
5. Tingkat Pendidikan : 1. S-2
2. S-1
3. D-3
4. SLTA

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang () untuk mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu pilih sesuai pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju Nilai (5)
- S : Setuju Nilai (4)
- KS : Kurang Setuju Nilai (3)
- TS : Tidak Setuju Nilai (2)
- STS : Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Efektif						
1	Saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja					
Efisien						
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur					
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan					
Kualitas						
1	Pekerjaan yang saya kerjakan telah memenuhi standar mutu perusahaan					
2	Saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					
Ketepatan Waktu						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
Produktivitas						
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
Keselamatan						
1	Adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan					

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisikologis						
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak terpenuhi.					
Kebutuhan Rasa Aman						
1	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman					
2	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
Kebutuhan Untuk Disukai						
1	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
2	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					
Kebutuhan Harga Diri						
1	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.					
ebutuhan Pengembangan Diri						
1	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kesadaran Diri						
1	Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada.					
2	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.					
Keagresifan						
1	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak bergantung kepada pada petunjuk pimpinan.					
2	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan pekerjaan dengan baik.					
Kepribadian						
1	Anggota sangat menghargai, menghormati dan melayani pelanggan dengan baik.					
2	Ketika melihat orang lain sedang kesusahan, saya selalu membantunya.					
Perfoma						
1	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Kuesioner Penelitian
Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan

NO	JK	US	TP	ST	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JLH
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	18
2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	5	1	31
4	1	1	1	1	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	40
5	2	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
6	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
7	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
8	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
9	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	1	1	1	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
11	2	1	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	38
12	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
13	1	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	35
14	1	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
15	1	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	42
16	1	1	1	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
17	1	1	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
18	2	2	2	1	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	38
19	2	2	2	1	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	42
20	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	1	1	1	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
22	1	2	1	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	39
23	1	2	1	2	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	35
24	2	1	1	2	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	39
25	1	2	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
26	1	2	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
27	2	2	1	1	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
28	1	3	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
29	2	2	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
30	2	2	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11
32	1	2	1	1	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	41
33	1	2	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
34	1	2	1	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
35	1	2	1	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	41
36	1	2	1	2	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	38
37	2	2	1	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
38	1	2	1	1	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42
39	2	2	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	42
40	1	2	1	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
41	1	2	1	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45

Kuesioner Penelitian
Tanggapan Mengenai Budaya Organisasi

NO	JK	US	TP	ST	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	JLH
1	1	1	1	1	1	2	4	2	3	3	2	17
2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	35
3	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	5	29
4	1	1	1	1	4	5	4	4	4	3	4	28
5	2	1	1	1	4	4	5	4	4	5	5	31
6	2	1	1	2	5	5	4	4	5	5	4	32
7	1	2	2	2	4	5	4	4	5	5	5	32
8	1	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	23
9	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	35
10	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	33
11	2	1	2	1	3	4	4	5	4	4	4	28
12	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	28
13	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	21
14	1	2	1	1	3	4	5	4	4	4	4	28
15	1	3	1	2	3	4	4	2	3	4	5	25
16	1	1	1	2	4	5	5	5	5	4	4	27
17	1	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	29
18	2	2	2	1	3	4	3	5	4	3	4	26
19	2	2	2	1	5	5	5	4	5	4	5	33
20	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	28
21	1	1	1	2	5	4	3	5	4	4	5	30
22	1	2	1	2	5	5	4	4	4	4	5	31
23	1	2	1	2	5	3	3	5	4	4	5	29
24	2	1	1	2	5	4	4	5	5	5	5	33
25	1	2	1	1	5	4	4	4	4	4	4	29
26	1	2	1	1	4	4	3	3	4	3	3	24
27	2	2	1	1	5	4	3	4	4	4	5	29
28	1	3	1	2	5	4	4	5	4	4	4	30
29	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	20
30	2	2	1	1	3	4	3	4	4	4	4	26
31	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7
32	1	2	1	1	4	3	5	5	4	4	4	29
33	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	35
34	1	2	1	1	4	5	5	4	4	5	4	31
35	1	2	1	1	4	3	5	4	4	4	5	29
36	1	2	1	2	3	2	4	5	3	5	2	24
37	2	2	1	2	4	4	5	5	4	4	5	31
38	1	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4	26
39	2	2	1	2	3	4	5	5	5	2	5	29
40	1	2	1	2	4	4	5	3	5	5	4	30
41	1	2	1	1	4	4	5	4	4	5	4	30

Kuesioner Penelitian
Tanggapan Mengenai Motivasi Kerja

NO	JK	US	TP	ST	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	JLH
1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	16
2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	1	2	1	1	3	3	3	4	3	3	5	1	25
4	1	1	1	1	4	3	5	4	4	4	4	5	33
5	2	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	37
6	2	1	1	2	5	5	5	5	5	4	5	4	38
7	1	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	39
8	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	25
9	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	38
11	2	1	2	1	4	4	4	4	5	4	3	4	32
12	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	33
13	1	2	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	29
14	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
15	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	5	32
16	1	1	1	2	5	4	4	5	5	4	4	4	35
17	1	1	2	2	4	4	5	4	4	5	4	5	35
18	2	2	2	1	4	5	3	4	3	5	3	3	30
19	2	2	2	1	5	5	4	5	4	3	3	4	33
20	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	1	1	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	37
22	1	2	1	2	4	4	5	5	3	3	3	4	31
23	1	2	1	2	4	5	4	3	3	3	3	3	28
24	2	1	1	2	3	3	3	4	3	5	4	5	30
25	1	2	1	1	4	4	4	5	4	5	4	4	34
26	1	2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
27	2	2	1	1	4	5	4	5	5	4	5	4	36
28	1	3	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	34
29	2	2	1	2	4	4	3	3	4	4	3	3	28
30	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
32	1	2	1	1	5	3	4	5	4	4	5	3	33
33	1	2	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	38
34	1	2	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	36
35	1	2	1	1	3	4	4	5	4	4	5	4	33
36	1	2	1	2	3	4	4	5	4	4	5	4	33
37	2	2	1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	35
38	1	2	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	35
39	2	2	1	2	4	5	5	5	5	5	3	3	35
40	1	2	1	2	5	4	4	5	5	4	4	4	35
41	1	2	1	1	5	4	5	5	5	4	5	4	37

GUI

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

Penjelajah Proyek

- ECSI in default colors
- ECSI in different colors
- ECSI Data [250 Catatan]
- Reduced Set of Data [98 Catatan]
- Latihan 1
 - Latihan 1
 - Latihan 3
 - Model Latihan 1
 - DATA 2 [41 Catatan]

Indikator

Tidak	Indikator
16	Y8
17	Y9
18	Y10
19	X2.1
20	X2.2
21	X2.3

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks Cronbach's Alpha rho_A

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
X1	0.906	0.915	0.926	0.644
X2	0.930	0.935	0.943	0.675
Y	0.933	0.939	0.944	0.631

Hasil Akhir • Kriteria Kualitas

Koefisien Jalur	R Square	Hasil Sementara	Basis Data
Efek Tidak Langsung	f Square	Stop Criterion Changes	Pengaturan
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruk	Inner Model	Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan	Data Indikator (asli)	Data Indikator (standarised)
Outer Weights	Collinearity Statistik (VIF)	Data Indikator (Korelasi)	
Variable Latent	Model Fit		

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

Penjelajah Proyek

- ECSI in black and white
- ECSI in default colors
- ECSI in different colors
- ECSI Data [250 Catatan]
- Reduced Set of Data [98 Catatan]
- Latihan 1
 - Latihan 1
 - Model Latihan 1
 - DATA 2 [41 Catatan]

Indikator

Tidak	Indikator
1	NO
8	
9	Y1
10	Y2
11	Y3
12	Y4

Outer Loading

Matriks

	X1	X2	Y
X2.1		0.865	
X2.2		0.820	
X2.3		0.795	
X2.4		0.746	
X2.5		0.928	
X2.6		0.897	
Y2.7		0.955	

Koefisien Jalur R Square Stop Criterion Changes Pengaturan

Efek Tidak Langsung f Square Inner Model

Pengaruh Total Validitas dan Reliabilitas Konstruk Outer Model

Outer Loading Validitas Diskriminan Data Indikator (asli)

Outer Weights Collinearity Statistik (VIF) Data Indikator (standarised)

Variable Latent Model Fit Data Indikator (Korelasi)

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

DATA 2.txt *Model Latihan 1.splsm PLS Algorithm (Menjalankan N... Bootstrapping (Menjalankan N...

Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	X1	X2	Y
X1.1	0.842		
X1.2	0.861		
X1.3	0.720		
X1.5	0.904		
X1.6	0.766		
X1.7	0.844		
V1			0.945

Koefisien Jalur R-Square Stop Criterion Changes Pengaturan
 Efek Tidak Langsung f-Square Inner Model
 Pengaruh Total Validitas dan Reliabilitas Konstruk Outer Model
 Outer Loading Validitas Diskriminan Data Indikator (Asli)
 Outer Weight Collinearity Statistik (VIF) Data Indikator (Standardized)
 Variabel Laten Model Fit Data Indikator (Korelasi)

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

DATA 2.txt *Model Latihan 1.splsm PLS Algorithm (Menjalankan N... Bootstrapping (Menjalankan N...

Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	X1	X2	Y
X2.7		0.855	
Y10			0.773
Y2			0.836
Y3			0.855
Y4			0.773
Y5			0.888
V6			0.887

Koefisien Jalur R-Square Stop Criterion Changes Pengaturan
 Efek Tidak Langsung f-Square Inner Model
 Pengaruh Total Validitas dan Reliabilitas Konstruk Outer Model
 Outer Loading Validitas Diskriminan Data Indikator (Asli)
 Outer Weight Collinearity Statistik (VIF) Data Indikator (Standardized)
 Variabel Laten Model Fit Data Indikator (Korelasi)

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

0110 2013

Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

Penjelajah Proyek

- ECSI in black and white
- ECSI in default colors
- ECSI in different colors
- ECSI Data [250 Catatan]
- Reduced Set of Data [98 Catatan]
- Latihan 1
 - Latihan 1
 - Model Latihan 1
 - DATA 2 [41 Catatan]

Indikator

Tidak	Indikator
1	NO
8	
9	Y1
10	Y2
11	Y3
12	Y4

Outer Loading

Matrks	X1	X2	Y
Y4			0.773
Y5			0.888
Y6			0.887
Y7			0.847
Y8			0.798
Y9			0.717

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Koefisien Jalur	R-Square	Stop Criterion Changes	Pengaturan
Efek Tidak Langsung	f-Square		Inner Model
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruktif		Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan		Data Indikator (Asli)
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)		Data Indikator (Standardized)
Varabel Latent	Model Fit		Data Indikator (Korelasi)

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

0110 2013

Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

Penjelajah Proyek

- ECSI in black and white
- ECSI in default colors
- ECSI in different colors
- ECSI Data [250 Catatan]
- Reduced Set of Data [98 Catatan]
- Latihan 1
 - Latihan 1
 - Model Latihan 1
 - DATA 2 [41 Catatan]

Indikator

Tidak	Indikator
1	NO
8	
9	Y1
10	Y2
11	Y3
12	Y4

Validitas Diskriminan

Fornell-Larcker... Cross Loadings $\gg 1$

	X1	X2	Y
X1	0.825		
X2	0.831	0.846	
Y	0.789	0.881	0.821

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Koefisien Jalur	R-Square	Stop Criterion Changes	Pengaturan
Efek Tidak Langsung <td>f-Square</td> <td></td> <td>Inner Model</td>	f-Square		Inner Model
Pengaruh Total <td>Validitas dan Reliabilitas Konstruktif</td> <td></td> <td>Outer Model</td>	Validitas dan Reliabilitas Konstruktif		Outer Model
Outer Loading <td>Validitas Diskriminan</td> <td></td> <td>Data Indikator (Asli)</td>	Validitas Diskriminan		Data Indikator (Asli)
Outer Weight <td>Collinearity Statistik (VIF)</td> <td></td> <td>Data Indikator (Standardized)</td>	Collinearity Statistik (VIF)		Data Indikator (Standardized)
Varabel Latent <td>Model Fit</td> <td></td> <td>Data Indikator (Korelasi)</td>	Model Fit		Data Indikator (Korelasi)

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

Penjelajah Proyek

- ECSI in black and white
- ECSI in default colors
- ECSI in different colors
- ECSI Data [250 Catatan]
- Reduced Set of Data [98 Catatan]
- Latihan 1
 - Latihan 1
 - Model Latihan 1
 - DATA 2 [41 Catatan]

Indikator

Tidak Indikator

1 NO

8

9 Y1

10 Y2

11 Y3

12 Y4

DATA 2.txt *Model Latihan 1.spism PLS Algorithm (Menjalankan N... Bootstrapping (Menjalankan N...

R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
X2	0.690	0.682
Y	0.787	0.775

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Koefisien Jalur R Square Stop Criterion: Changes Pengaturan

Efek Tidak Langsung f Square Inner Model

Pengaruh Total Validitas dan Reliabilitas Konstruk Outer Model

Outer Loading Validitas Diskriminan Data Indikator (Asli)

Outer Weight Collinearity Statistik (VIF) Data Indikator (Standardized)

Variabel Laten Model Fit Data Indikator (Korelasi)

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

Penjelajah Proyek

- ECSI in black and white
- ECSI in default colors
- ECSI in different colors
- ECSI Data [250 Catatan]
- Reduced Set of Data [98 Catatan]
- Latihan 1
 - Latihan 1
 - Model Latihan 1
 - DATA 2 [41 Catatan]

Indikator

Tidak Indikator

1 NO

8

9 Y1

10 Y2

11 Y3

12 Y4

DATA 2.txt *Model Latihan 1.spism PLS Algorithm (Menjalankan N... Bootstrapping (Menjalankan N...

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T...	Confidence Inte...	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R			
Sampel Asli (O)	Sample Mean (...)	Standar Devias...	T Statistik (O /...)	P Values	
X1 -> X2	0.831	0.825	0.085	9.744	0.000
X1 -> Y	0.185	0.194	0.180	1.030	0.303
X2 -> Y	0.727	0.758	0.151	4.818	0.000

Hasil Akhir Histogram Basis Data

Koefisien Jalur Histogram Koefisien Jalur Pengaturan

Total Pengaruh Tidak Langsung Histogram efek tidak langsung Inner Model

Efek Tidak Langsung Spesifik Histogram Total Efek Outer Model

Pengaruh Total Data Indikator (Asli) Data Indikator (Standardized)

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

Berkas Edit Melihat Tema Hitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Sembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web

Penjelajah Proyek

- ECSI in black and white
- ECSI in default colors
- ECSI in different colors
- ECSI Data (250 Catatan)
- Reduced Set of Data (98 Catatan)
- Latihan 1
 - Latihan 1
 - Model Latihan 1
 - DATA 2 (41 Catatan)

Indikator

Tidak	Indikator
1	NO
8	
9	Y1
10	Y2
11	Y3
12	Y4

DATA 2.txt *Model Latihan 1.splm PLS Algorithm (Manjalankan N... bootstrapping Manjalankan N...

Total Pengaruh Tidak Langsung..

	Mean, STDEV, T-...	Confidence Inte...	Salin ke Clipboard...	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Sample Mean (...)	Stander Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1 -> X2					
X1 -> Y	0.604	0.627	0.156	3.877	0.000
X2 -> Y					

Hasil Akhir

- Koefisien Jalur
- Total Pengaruh Tidak Langsung
- Efek Tidak Langsung Spesifik
- Pengaruh Total
- Outer Loading

Histogram

- Histogram Koefisien Jalur
- Histogram efek tidak langsung
- Histogram Total Efek

Basis Data

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (aktif)
- Data Indikator (nonaktif)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : SHINTA AGUSTINA
N.P.M : 1505160353
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SRIKANDI (LESEHAN KELUARGA) MEDAN MARELAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
27/12/2018	- Kata pengantar - Bab 1: Penjelasan Barisbel Penelitian - Bab 2: Penulisan Kutipan Referensi - Bab 3: penulisan rumus analisis statistik & kerangka konseptual Penelitian - Lembar Sampel - Daftar pustaka		
2/1/2019	- penulisan Daftar isi - Kata pengantar - Jurnal ditambahkan lagi - Penulisan kutipan referensi pada bab 2 - Penulisan daftar pustaka		
3/1/2019	- bab 3 metode penelitian kualitatif - Daftar Pustaka		
3/1/2019	ACC proposal		

Pembimbing Proposal

EFRY KURNIA, SE, M.Si

Medan, Desember 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI 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 Jumat, 11 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : SHINTA AGUSTINA
N.P.M. : 1505160353
Tempat / Tgl.Lahir : Sosa, 28 Agustus 1997
Alamat Rumah : Fatin Blok BB No.180 GM
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SRIKANDI LESEHAN KELUARGA MEDAN MARELAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Budaya Organisasi ^{dan} melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ^{dan} dengan star-motivasi s.dj IPK/ethic/makelingsi
Bab I
Bab II
Bab III	melalui buku diolah dengan data dan data PLS PLS.
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 11 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

EFRY KURNIA, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

AZUAR JULIANDI, Ph.D.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI 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 **Jumat, 11 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : SHINTA AGUSTINA
N .P.M. : 1505160353
Tempat / Tgl.Lahir : Sosa, 28 Agustus 1997
Alamat Rumah : Fatin Blok BB No.180 GM
JudulProposal :PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SRIKANDI LESEHAN KELUARGA MEDAN MARELAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *EFRY KURNIA, SE., M.Si.*

Medan, Jumat, 11 Januari 2019

Ketua

TIM SEMINAR


Sekretaris


JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Pembanding


EFRY KURNIA, SE., M.Si.


AZUAR JULIANDI, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.