



**ANALISIS MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD  
INDONESIA TBK MEDAN**

**SKRIPSI**

Disajikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ARMANSYAH**  
**1515310584**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

---

Perusahaan didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, dan sampel sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

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

## ABSTRACT

---

*Companies established in general have goals to be achieved, so that in order to optimize these objectives, it takes employees who are part of an important asset for the success of the company in order to survive amid increasingly fierce and competitive business competition. Employees who have high performance in carrying out their duties and responsibilities make one of the advantages and advantages for the company so that company management needs to maintain and maintain the existence of high-performing employees. This study aims to determine whether organizational motivation and culture partially and simultaneously have positive and significant to the performance of employees at PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses Multiple Linear Regression Analysis. The population in this study were all employees of PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan, and a sample of 43 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that the motivation and organizational culture partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan*

***Keywords : Motivation, Organizational Culture and Employee Performance***

## DAFTAR ISI

### Halaman

#### HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

#### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
c. Manfaat Penilaian Kinerja .....	12
d. Penilaian Kinerja.....	13
e. Indikator Kinerja .....	16
2. Motivasi Kerja .....	17
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	17
b. Tipe – tipe Motivasi .....	18
c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	20
d. Manfaat Motivasi .....	20
e. Indikator Motivasi.....	21
3. Budaya Organisasi .....	23
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	23
b. Karakteristik Budaya Organisasi .....	24
c. Manfaat Budaya Organisasi .....	26
d. Indikator Budaya Organisasi.....	27
B. Penelitian Sebelumnya .....	29
C. Kerangka Konseptual .....	30
D. Hipotesis .....	32

#### BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
C. Definisi Operasional Variabel.....	34

	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	35
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
	F. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	42
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	42
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	44
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	58
	6. Pengujian Asumsi Klasik .....	62
	7. Regresi Linier Berganda .....	66
	8. Uji Hipotesis .....	67
	B. Pembahasan.....	70
	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
	2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
	3. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	72
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	74
	B. Saran .....	75

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Pada PT. <i>Fast Food</i> Indonesia Tbk Medan .....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi Pada PT. <i>Fast Food</i> Indonesia Tbk Medan .....	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	33
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel 3.3 Jumlah Sampel .....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_{1.1}$ ) .....	48
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_{1.2}$ ) .....	49
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_{1.3}$ ).....	50
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptasi Eksternal ( $X_{2.1}$ ) .....	52
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Integrasi Internal ( $X_{2.2}$ ) .....	53
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Asumsi-Asumsi Dasar ( $X_{2.3}$ ) .....	54
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas ( $Y_{.1}$ ).....	55
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas ( $Y_{.2}$ ).....	56
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu ( $Y_{.3}$ ).....	57
Tabel 4.14 Uji Validitas $X_1$ (Motivasi).....	59

Tabel 4.15 Uji Validitas $X_2$ (Budaya Organisasi) .....	59
Tabel 4.16 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) .....	60
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas $X_1$ (Motivasi) .....	61
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas $X_2$ (Budaya Organisasi) .....	61
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) .....	61
Tabel 4.20 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	64
Tabel 4.21 Uji Multikolinearitas .....	65
Tabel 4.22 Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel 4.23 Uji Simultan .....	67
Tabel 4.24 Uji Parsial.....	68
Tabel 4.25 Uji Determinasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. <i>Fast Food</i> Indonesia Tbk Medan .....	44
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	63
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	65



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Wagimin dan Ibunda Marina serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Hariani (Kakak), Sumarni (Kakak), Supiah (Kakak), Sulase (Kakak), Siti Aisyah (Adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu M.Syawal Rivaldhi, Putri Liani Sembiring, Chairul Ichsan, Fahri Setiawan, Wilda Yuslia, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Ahmad Ari Aji Lubis, Dimas Harianto Nugroho, Satria Wijaya, Sri Agusnan, Mhd.Rizky Syahputra Siregar, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Mei 2019

Penulis

Armansyah

1515310584

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan kinerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Menurut Sutrisno (2015:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan perusahaan untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian dan prioritas

atas kinerja karyawan. Penilaian kinerja juga perlu dilakukan secara periodik misalnya enam bulan atau tahunan dan berkesinambungan sehingga dapat diketahui informasi mengenai kinerja karyawan apakah mengalami kenaikan atau penurunan.

PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman cepat saji, dengan visi selalu menjadi merek restoran cepat saji Nomor 1 di Indonesia dan mempertahankan kepemimpinan pasar dengan menjadi restoran yang termodern dan terfavorit dalam segi produk, harga, pelayanan, dan fasilitas. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan yaitu motivasi dan budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai motivasi yang berbeda-beda, akan tetapi secara umumnya motivasi karyawan bekerja di perusahaan adalah untuk mendapatkan gaji atau penghasilan dan pengakuan atau penghargaan atas prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya

secara optimal apabila di dalam diri karyawan tersebut mempunyai motivasi yang kuat dan yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah motivasi pada karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan**

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Merasa kehidupan terjamin	8	18,61%	35	81,39 %	43	100%
2	Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	12	27,91%	31	72,09%	43	100%
3	Merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh atasan.	10	23,26%	33	76,74%	43	100%

Sumber: PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan dimana karyawan merasa kehidupannya kurang terjamin, kurang memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, merasa pekerjaan yang dilakukan kurang dihargai oleh atasan.

Menurut Hasibuan (2015:45), “Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota

perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme *control* yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah budaya organisasi pada karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi Pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan**

No	Pernyataan	Mampu		Kurang Mampu		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.	14	35,56%	29	64,44 %	43	100%
2	Pegawai mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.	6	13,96%	37	86,04%	43	100%
3	Pegawai mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.	13	30,24%	30	69,76%	43	100%

Sumber: PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui dapat diketahui mengenai pernyataan budaya organisasi PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan dimana karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan dan karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan kurang memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja
- b. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan kurang dihargai oleh atasan.
- c. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.
- d. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.
- e. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan?
3. Apakah motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi yang tepat bagi karyawan dan



menciptakan budaya organisasi sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik.

- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan khususnya mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Larasati (2015), yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas

yaitu motivasi dan budaya organisasi, 1 (satu), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 180 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Rivai (2015:50), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Menurut Mondy (2016:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja adalah tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Panggabean (2015:209), “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Sedangkan

menurut Sutrisno (2015:164), “kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hariandja (2015:10) “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan, yaitu:

#### 1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

#### 2) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah

#### 3) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

##### a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah.

4) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optima”.

Menurut Sutrisno (2015:171), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

### 3) Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi dan budaya organisasi

#### **c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

##### 1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

##### 2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

##### 3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

7) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

8) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja

individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Robbins (2015:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Mangkunegara (2015:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2015:260), “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

- 2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi



sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim”.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:79), “kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.”.

Menurut Rivai (2015:52), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/karyawan.

- 2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2015:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2015:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2015:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2015:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2015:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi

yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### **b. Tipe – tipe Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2015:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

##### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

##### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

### 3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

### 4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek”.

## **c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi**

### 1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

## 2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

### **d. Manfaat Motivasi**

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2015:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”

#### d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa

dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Maslow dalam Ishak (2015:15), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) **Kebutuhan akan Rasa Aman**

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) **Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial**

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang



dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Perusahaan pada dasarnya merupakan kumpulan dari beberapa orang yang melakukan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, untuk mencapai tujuan tersebut, kegiatan dilakukan tidak terlepas dari budaya organisasi yang telah terbentuk untuk jangka waktu cukup lama. Menurut Sutrisno (2015:2), “Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), 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 organisasi”. Menurut Hasibuan (2015:50), “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan

dan manajer perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2015: 27), “Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

#### **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2015:5), “sebuah penelitian mengemukakan karakteristik-karakteristik utama yang secara bersama-sama mengungkap esensi dari budaya organisasi, sebagai berikut:

##### 1) Inovasi dan pengambilan resiko

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota organisasi disorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

##### 2) Perhatian kerincian

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian.

##### 3) Orientasi hasil

Ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

## 4) Orientasi orang

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil kepada orang-orang di dalam organisasi.

## 5) Orientasi tim

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

## 6) Keagresifan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana individu-individu dalam organisasi memiliki keagresifan dan sikap kompetitif.

## 7) Kemantapan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi yang melibatkan individu-individu di dalamnya mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan”.

Menurut Hasibuan (2015:53), “budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik adalah sebagai berikut:

- 1) *Observed behavioral regularities*, ketika anggota organisasi berinteraksi dengan lainnya, mereka menggunakan bahasa yang umum, terminology dan ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
- 2) *Norms*, pedoman perilaku termasuk petunjuk bagaimana pekerjaan dilakukan.

- 3) *Dominant values*, terdapat nilai-nilai utama yang dianjurkan organisasi dan diharapkan dirasakan bersama para anggota. Misalnya kualitas produk, tingkat kehadiran (*low absenteeism*) dan efisiensi
- 4) *Philosophy*, terdapat kebijakan yang mengatur keyakinan organisasi tentang bagaimana pegawai atau pelanggan diperlakukan.
- 5) *Rules*, terdapat petunjuk ketat/teliti yang berhubungan dengan kelangsungan keanggotaan organisasi.
- 6) *Organizational climate*, ini merupakan keseluruhan perasaan yang dibawa dengan kesiapan jasmani, cara anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku diantara mereka dan dengan pelanggan atau pihak luar lainnya”.

### **c. Manfaat Budaya Organisasi**

Manfaat yang dapat diperoleh apabila budaya organisasi itu dipahami dapat dilihat dari dua sisi, yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi perusahaan:

- 1) Bagi sumber daya manusia
  - a) Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan.  
Dalam hal ini sumber daya manusia tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.
  - b) Mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interdependensi antar individu atau bagian karena antarindividu atau bagian dengan

individu atau bagian yang saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan.

- c) Mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat kepada sarannya.

2) Bagi perusahaan

- a) Sebagai pedoman di dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruanglingkup kegiatan yang intern perusahaan seperti tata tertib administrasi, hubungan antarbagian, penilaian kerja, penghargaan prestasi sumber daya manusia.
- b) Untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dan ciri-ciri khas yang dimiliki, ditengah-tengah perusahaan-perusahaan yang ada di masyarakat.

**d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2015:29), “ada beberapa dimensi budaya organisasi yaitu:

1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.

2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

### 3) Dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas”.

Menurut Hasibuan (2015:53), “indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

#### 1) Inisiatif individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan daya organisasi.

#### 2) Pengarahan

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

#### 3) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*), dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*) dan dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Bassic Underlying Assumptions*).

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Larasati (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sutrischastini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Wardani (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yatipai (2015)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5	Datuk (2018)	<i>Impact Of Employee Motivation On Work Performance</i>	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
6	Riyanto (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2019

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2015:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan



dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

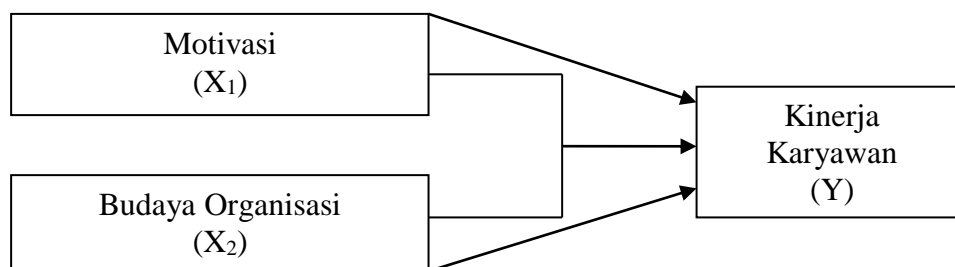
Menurut Hasibuan (2015:45), “Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Pangabean (2015:221),”fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme *control* yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku”.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:79), “Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Hasibuan (2015:45), “pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi

komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi

Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan dalam kerangka konseptual, yaitu :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2019

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.
3. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, merupakan “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (motivasi dan budaya organisasi) serta variabel dependen (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2016:84)”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, Jl. Gajah Mada No.14, Babura, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20112.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi											■	
8	Meja Hijau											■	■

Sumber: Penulis (2019)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi kerja ( $X_1$ )	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.  (Mangkunegara, 2015:61)	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievement</i> ) 2. Kebutuhan akan afiliasi ( <i>need for affiliation</i> ). 3. Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>need for power</i> ).  (Mangkunegara, 2015:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah".  (Mangkunegara, 2015: 27),	1. Adaptasi Eksternal ( <i>External Adaptation Tasks</i> ), 2. Integrasi Internal ( <i>Internal Integration Tasks</i> ) 3. Asumsi-asumsi Dasar ( <i>Basic Underlying Assumptions</i> )  (Mangkunegara,	1. Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan. 2. Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur. 3. Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar	Skala likert

		2015:29)	manusia dan homogenitas versus heterogenitas.	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (Mangkunegara, 2015:77)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu  (Mangkunegara, 2015:79)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

#### D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sebanyak 43 karyawan”.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan/responden”.

**Tabel 3.3 Jumlah Sampel**

No	Bagian	Jumlah
1	Kasir	8 Orang
2	Supply Base	8 Orang
3	Cook	8 Orang
4	Kithen	7 Orang
5	Dining	8 Orang
6	S.C	2 Orang
7	C.C	2 Orang
<b>Total</b>		<b>43 Orang</b>

Sumber: *PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan (2019)*

### 3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan *PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan*. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

### 4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan *PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan*.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

#### b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

#### 2) Uji P Plot

Normal P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

#### 3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan



menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:78), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2016:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier

Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*".

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81), "Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya". Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2016:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Singkat PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan

PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan diperhitungkan bagi pihak manajemen restoran KFC Medan. KFC ini berdiri sejak pertengahan Tahun 1989, tetapi kemudian direnovasi pada awal Tahun 2006 dan dibuka kembali 10 Oktober 2006. Hal ini dikarenakan struktur bangunan yang sudah tua dan kurang menarik minat konsumen untuk datang membeli produk KFC. PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan ini mempunyai luas area 766,1 dengan kapasitas 270 sit dan 8 sofa. Lokasi PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan ini merupakan tempat yang sangat strategis karena letaknya dekat dengan sekolah, daerah perkantoran dan daerah bisnis lainnya. Tempat ini selalu rame dikunjungi oleh masyarakat luas baik anak sekolahan, karyawan perusahaan.

PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan ini menyediakan fasilitas yang lebih lengkap dan luas dibandingkan dengan *outlet* KFC lainnya yaitu terdapat suatu ruangan/tempat khusus bagi konsumen yang ingin merayakan ulang tahun. Konsumen yang ingin merayakan ulang tahun tersebut akan diberikan potongan harga bila memesan minimal 30 paket combo dan akan disediakan *master ceremony* (MC) dan *tape music* oleh pihak PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan tersebut. Selain itu di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan ini terdapat fasilitas

musholla, tempat permainan anak-anak serta sofa yang besar yang membuat konsumen merasa nyaman di tempat tersebut selama menikmati produk KFC.

Cabang-cabang KFC memiliki kebebasan untuk menyediakan fasilitasnya masing-masing agar menarik konsumen membelinya. Namun fasilitas yang diberikan juga harus disesuaikan dengan kondisi yang tersedia, misalnya KFC Cabang Plaza Medan Fair dengan lokasi ramai dikunjungi dan sempit karena berada di dalam Mall hanya bisa menyediakan fasilitas kursi dengan 2 jenis kursi yaitu kursi panjang dengan bahan kayu ini akan memberikan kenyamanan bagi pembeli yang datang bersama keluarga ataupun teman-teman dalam jumlah banyak. Strategi ini dilakukan oleh pihak KFC untuk mengantisipasi ramainya pembeli yang datang pada waktu siang hari dan pada hari-hari libur seperti hari Sabtu dan Minggu.

**b. Visi dan Misi PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan**

1) Visi

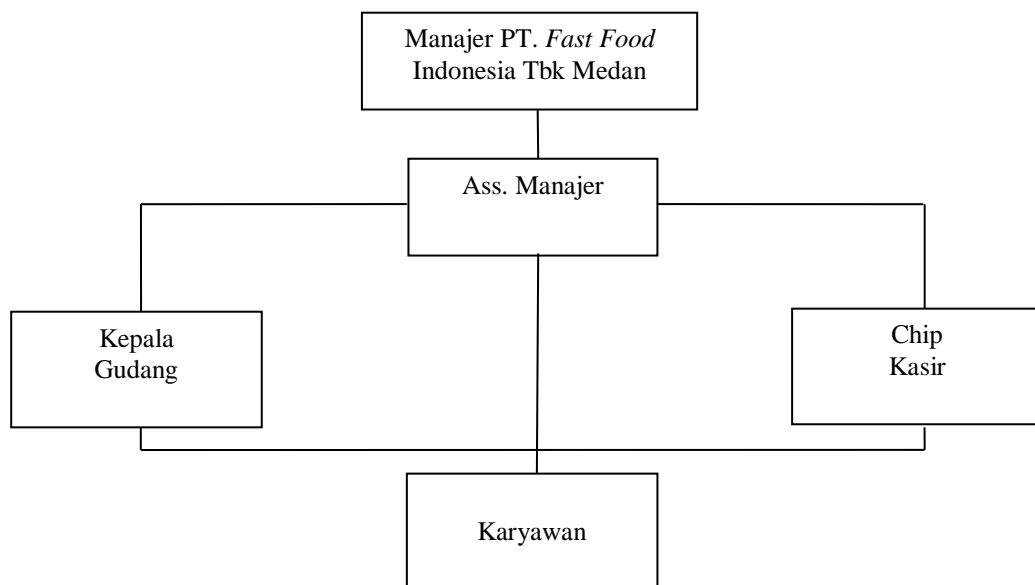
Menjadi restoran cepat saji dengan pelayanan terbaik.

2) Misi

- a) Menjadi perusahaan terbaik bagi semua karyawan kami di setiap komunitas di seluruh dunia.
- b) Menghadirkan pelayanan dengan sistem operasional yang unggul bagi setiap pelanggan kami di setiap restoran cabang KFC.
- c) Terus mengalami perkembangan ke arah yang menguntungkan sebagai sebuah brand, serta terus mengembangkan sistem operasional KFC ke arah yang lebih baik lewat inovasi dan teknologi.

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan**

*Sumber: PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan 2019*

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, yaitu:

### a. Manajer.

Adapun tugas pokok dari manajer PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan yaitu:

- 1) Memiliki kewenangan yang membawahi seluruh karyawan di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.
- 2) Mengatur jadwal kerja karyawan KFC Cabang Sei Semayang.
- 3) Mengawasi seluruh bagian administrasi, penjualan, maupun gudang PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

4) Membuat laporan keuangan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

b. Asisten Manajer

Tugas-tugas yang diberikan kepada asisten manajer adalah:

- 1) Membantu pekerjaan dari Manajer PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.
- 2) Mewakili tugas Manajer apabila Manajer sedang tidak ada di lokasi KFC.

c. *Chip* Kasir

- 1) Membantu dan membuat laporan keuangan yang akan diberikan kepada Manajer.
- 2) Mengawasi pekerjaan kasir.
- 3) Membuat laporan penjualan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan setiap pagi.
- 4) Melakukan setoran uang ke bank.

d. Kepala Gudang (*Stock Kepper*)

Tugas yang diberikan kepada Kepala Gudang adalah:

- 1) Mengawasi seluruh barang-barang yang ada.
- 2) Mengatur dan membuat stock barang.

e. Karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan umum adalah:

- 1) Kasir bertugas melayani konsumen yang akan datang untuk membeli dengan sistem antrian serta melakukan transaksi penjualan.
- 2) *Cook* yaitu karyawan yang bertugas memasak dibagian dapur PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

- 3) *Back up* yaitu karyawan yang berada di belakang kasir dan bertugas membantu kerja kasir.
- 4) *Dinning* yaitu karyawan yang bertugas untuk membersihkan meja, kursi, lantai, kaca, mencuci piring serta seluruh ruangan dari PT. *Fast Food Indonesia Tbk Medan*.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	69.8	69.8	69.8
Perempuan	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. *Fast Food Indonesia Tbk Medan* yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 69.8% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	13	30.2	30.2	30.2
31 - 40 Tahun	24	55.8	55.8	86.0
41 - 50 Tahun	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)



Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	7.0	7.0	7.0
S1	25	58.1	58.1	65.1
S2	2	4.7	4.7	69.8
SMU	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 58.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
6 - 10 Tahun	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi dan budaya organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

##### a. Variabel $X_1$ (Motivasi)

Variabel motivasi ( $X_1$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi ( $X_{1.1}$ ), kebutuhan akan afiliasi ( $X_{1.2}$ ) dan kebutuhan akan kekuasaan ( $X_{1.3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.5 s/d Tabel 4.7.

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja		Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi		Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.0	11	25.6	7	16.3
Ragu-ragu	18	41.9	10	23.33	14	32.6
Setuju	17	39.5	22	51.2	19	44.2
Sangat Setuju	5	11.6	-	-	3	7.0
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.5581		3.2558		3.4186	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.5 indikator kebutuhan akan prestasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata

- 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
2. Untuk item karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi, sebanyak 22 responden (51,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah baik mengenai karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
  3. Untuk item karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan		Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain		Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	27.9	23	53.5	12	27.9
Ragu-ragu	13	30.2	4	9.3	15	34.9
Setuju	14	32.6	6	14.0	14	32.6
Sangat Setuju	4	9.3	10	23.3	2	4.7
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.2326		3.0698		3.1395	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator kebutuhan akan afiliasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah baik mengenai karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
2. Untuk item karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan kurang baik mengenai karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
3. Untuk item karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai		Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan		Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	32.6	7	16.3	9	20.9
Ragu-ragu	19	44.2	14	32.6	21	48.8
Setuju	7	16.3	19	44.2	11	25.6
Sangat Setuju	3	7.0	3	7.0	2	4.7
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	2.9767		3.4186		3.1395	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator kebutuhan akan kekuasaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
2. Untuk item karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah baik mengenai karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
3. Untuk item karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)**

Variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari adaptasi eksternal (X<sub>2.1</sub>), integrasi internal (X<sub>2.2</sub>) dan asumsi-asumsi dasar (X<sub>2.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.10.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptasi Eksternal (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi		Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	5	11.6	1	2.3
Tidak Setuju	3	7.0	2	4.7	4	9.3
Ragu-ragu	9	20.9	8	18.6	4	9.3
Setuju	11	25.6	11	25.6	19	44.2
Sangat Setuju	20	46.5	17	39.5	15	34.9
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	4.1163		3.7674		4.0000	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator adaptasi eksternal direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah sangat baik mengenai karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi.
2. Untuk item karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah sangat baik mengenai karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi.
3. Untuk item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk

Medan sudah baik mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Integrasi Internal (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi		Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi		Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	7	16.3
Tidak Setuju	15	34.9	2	4.7	15	34.9
Ragu-ragu	1	2.3	3	7.0	3	7.0
Setuju	6	14.0	6	14.0	7	16.3
Sangat Setuju	21	48.8	8	18.6	11	25.6
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.7674		4.1395		3.0000	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator integrasi internal direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah sangat baik mengenai karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi.
2. Untuk item karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi, sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah sangat baik mengenai karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi.
3. Untuk item karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan, sebanyak 15 responden (34,9%)

menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,00 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan tidak baik mengenai karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Asumsi-Asumsi Dasar (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi		Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi		Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	14.0	8	18.6	7	16.3
Ragu-ragu	5	11.6	11	25.6	7	16.3
Setuju	14	32.6	8	18.6	4	9.3
Sangat Setuju	18	41.9	16	37.2	25	58.1
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	4.0233		3.7442		4.0930	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator asumsi-asumsi dasar direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah sangat baik mengenai karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.
2. Untuk item karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah sangat baik mengenai karyawan



mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi.

3. Untuk item karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan, sebanyak 25 responden (58,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,09 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah sangat baik mengenai karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan.

### c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kualitas (Y.<sub>1</sub>), kuantitas (Y.<sub>2</sub>) dan ketepatan waktu (Y.<sub>3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.13.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y.<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan		Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru		Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	14.0	7	16.3	4	9.3
Ragu-ragu	22	51.2	14	32.6	20	46.5
Setuju	13	30.2	19	44.2	18	41.9
Sangat Setuju	2	4.7	3	7.0	1	2.3
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.2558		3.4186		3.3721	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator kualitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 22 responden (51,2%)

menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

2. Untuk item karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah baik mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
3. Untuk item karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi		Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan		Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	32.6	7	16.3	12	27.9
Ragu-ragu	13	30.2	13	30.2	20	46.5
Setuju	14	32.6	17	39.5	11	25.6
Sangat Setuju	2	4.7	6	14.0	-	-
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.0930		3.5116		2.9767	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator kuantitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan setuju dan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
2. Untuk item karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah baik mengenai karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
3. Untuk item karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,97 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan		Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu		Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	27.9	7	16.3	6	14.0
Ragu-ragu	22	51.2	14	32.6	19	44.2
Setuju	9	20.9	20	46.5	14	32.6
Sangat Setuju	-	-	2	4.7	4	9.3
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	2.9302		3.3953		3.3721	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 22 responden (51,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
2. Untuk item Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sudah baik mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
3. Untuk item Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan cukup baik mengenai Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

## **5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Pengujian Validitas**

Pengujian validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.14**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Motivasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X1.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X1.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X1.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X1.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X1.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X1.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.15**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Budaya Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan X2.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan X2.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan X2.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan X2.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan X2.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan X2.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan X2.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan X2.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.16**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	<b>.594</b>	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	<b>.814</b>	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	<b>.699</b>	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	<b>.715</b>	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	<b>.757</b>	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	<b>.576</b>	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	<b>.676</b>	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	<b>.827</b>	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	<b>.654</b>	.907

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari Tabel 4.16 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.17**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari Tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,820 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.18**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Budaya Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari Tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,862 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.19**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

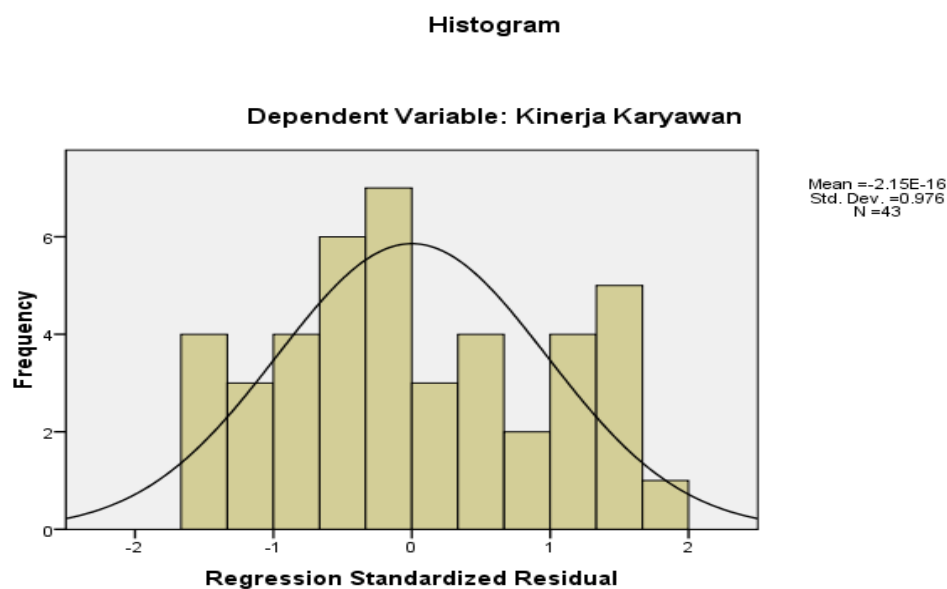
Dari Tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,914 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



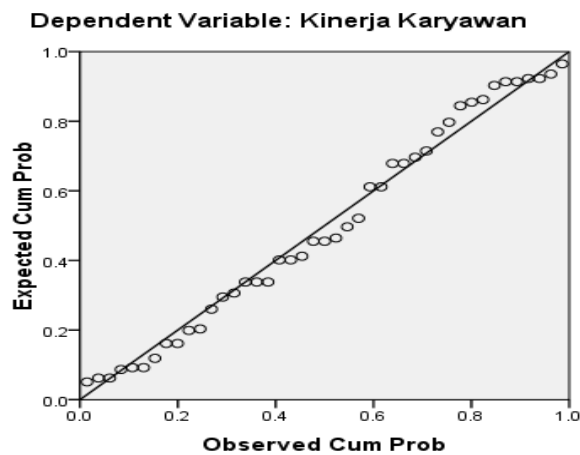
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.20**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78109239
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.929</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada Tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,929 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,929 > 0,05$ ). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.21**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	<b>Motivasi</b>	.390	.108	3.617	.001	<b>.593</b>	<b>1.687</b>
	<b>Budaya Organisasi</b>	.438	.076	5.771	.000	<b>.593</b>	<b>1.687</b>

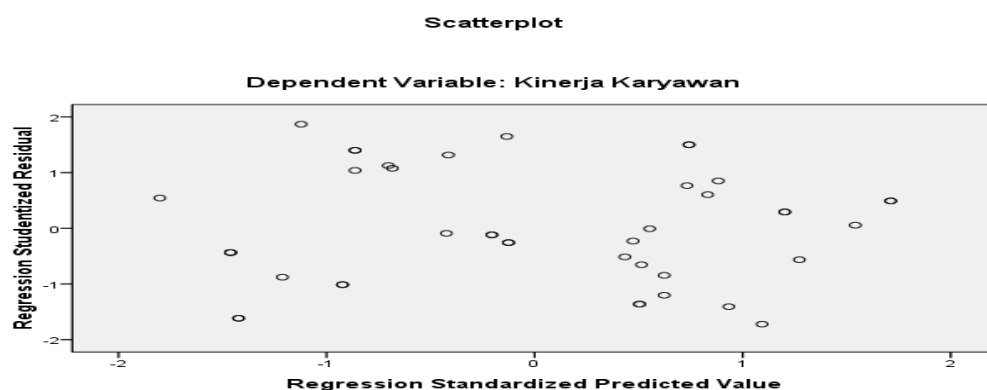
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi  $1,687 < 10$  dan budaya organisasi  $1,687 < 10$ , serta nilai *Tolerance* motivasi  $0,593 > 0,10$  dan budaya organisasi  $0,593 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.22**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>2.754</b>	2.541	1.084	.285		
	<b>Motivasi</b>	<b>.390</b>	.108	3.617	.001	.593	1.687
	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>.438</b>	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.22 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 2,754 + 0,390 X_1 + 0,438 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,754.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,390.
- c. Jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,438.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.23**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.594	2	500.297	<b>61.604</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	324.848	40	8.121		
	Total	1325.442	42			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 61,604 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan budaya

organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.24**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	<b>Motivasi</b>	.390	.108	<b>3.617</b>	<b>.001</b>	.593	1.687
	<b>Budaya Organisasi</b>	.438	.076	<b>5.771</b>	<b>.000</b>	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,617 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 5,771 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.25**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.755	.743	2.84977

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,755 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 75,5\% = 24,5\%$  dijelaskan oleh faktor lain

atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, fasilitas kerja dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,617 dengan sig. 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan secara bersamaan sebesar 0,390 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan maka kinerja karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Larasati (2015), Sutischastini (2015), Yatipai (2015), Datuk (2018), dan Riyanto (2017), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu



karyawan kurang memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan kurang dihargai oleh atasan.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,771 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi yang dilakukan oleh PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan secara bersamaan sebesar 0,438 satuan. Dengan kata lain ketika budaya organisasi di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan yang terdiri dari adaptasi eksternal, integrasi internal dan asumsi-asumsi dasar maka kinerja karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wardani (2016), menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan dan karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi di PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,604 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi dan budaya organisasi yang dilakukan oleh PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan serta budaya organisasi yang terdiri dari adaptasi eksternal, integrasi internal dan asumsi-asumsi dasar bertambah maka kinerja karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,755 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi dan budaya organisasi. Sedangkan

sisanya  $100\% - 75,5\% = 24,5\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, fasilitas kerja dan lain-lain.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah 3,617 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,617 > 2,021$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,390, yang berarti setiap ada motivasi ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,390 satuan

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) adalah 5,771 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,771 > 2,021$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,438, yang berarti setiap ada budaya organisasi ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,438 satuan.

3. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,604 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,23 = (61,604 > 3,23). Nilai R sebesar 0,755 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan dalam berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan lebih memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat.
2. Disarankan agar pimpinan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang selalu

mendapatkan penghargaan dari organisasi dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan lebih memperhatikan karyawan yang tidak mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan untuk melatih dan memberi pemahaman kepada karyawan mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan. Dengan begitu kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif dan efisien namun tidak melupakan budaya organisasi dalam melayani konsumennya.

3. Disarankan agar pimpinan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan lebih memperhatikan karyawan yang tidak bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.
- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.
- Daft L, Richard. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2015). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Datuk, (2018). *Impact Of Employee Motivation On Work Performance*.
- Daulay, M. T. Model pengendalian kemiskinan dengan pendekatan diversifikasi usaha, sustainable development goalds (sdgs) dan economic value (studi pada daerah pemekaran di Sumatera Utara). *Quantitative Economics Journal*, 6(3).
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Ishak, Hendri, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Larasati, Sindi. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*.
- Lestario, F. (2018). Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di Kota Binjai. *JUMANT*, 7(1), 29-36.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Medan, A., & Lubis, H. P. Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di pt asuransi bringin sejahtera.
- Panggabean, Mutiara, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Riyanto, Setyo. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Siagian, Sondang, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrischastini, Ary. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.
- Sutrisno Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sari, I. (2019). Kesulitan Mahasiswa dalam Pembelajaran Bahasa Inggris. *JUMANT*, 11(1), 81-98.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.
- Wardani, Rodiathul Kusuma. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).



Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan masyarakat dan budaya asing dalam mempertahankan budaya lokal di kecamatan datuk bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.

Yatipai, Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.