

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SAMUDRA NITYATAMA MULYA**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF PT. SAMUDRA NITYATAMA MULYA***

Oleh

Jurike Oktonov S

2014410134

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Fakultas Ekonomi Konsentrasi Manajemen
Sumber Daya Manusia Pada Universitas Darma Persada**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jurike Oktonov Sombouwadil

NIM : 2014410134

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. SAMUDRA
NITYATAMA MULYA

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dihadapan panitia
penguji skripsi pada tanggal 14 Agustus 2018

Jakarta, Agustus 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,

Pembimbing

(Dian, A. Rahim, SE, MSi)

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Pada Karyawan PT. Samudra Nityatama Mulya)
***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL
CULTURE AND WORK MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES***
(On employee PT. Samudra Nityatama Mulya)

Oleh
Jurike Oktonov Sombouwadil
2014410134

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar
sarjana dalam ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen Sumber
Daya Manusia pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal Seperti tertera dibawah ini

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Pembimbing

Sukardi, SE, MM
Penguji I

Dian, A. Rahim, SE. M.Si
Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji III

Dr. Tri Mardjoko
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian, A. Rahim SE, M.Si
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jurike Oktonov Sombouwadil

NIM : 2014410134

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 05 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Jurike Oktonov Sombouwadil

ABSTRAK

Nama : Jurike Oktonov Sombouwadil NIM : 2014410134 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Nityatama Mulya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Samudra Nityatama Mulya. Penelitian ini dilakukan melalui metode pendekatan kuantitatif pada 90 orang karyawan PT. Samudra Nityatama Mulya.

Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang diolah dengan menggunakan SPSS, untuk hasil analisis uji regresi linear berganda menunjukkan $Y = 15,693 + 0,280 x_1 + 0,287 x_2$ yang artinya bahwa semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja kerja tersebut, dan sebaliknya apabila budaya organisasi dan motivasi kerja buruk, maka semakin menurun pula kinerja kerja tersebut. Hasil olah data regresi linear sederhana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja dengan menggunakan SPSS menunjukkan $Y = 20,230 B_1 + 0,479 x_1$ artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja kerja, dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin menurun kinerja kerja tersebut. Hal ini diperkuat dengan $t_{hitung} (11,457) > t_{tabel} (1,66256)$ maka keputusannya adalah H_0 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja kerja. Demikian pula dengan hasil regresi linear sederhana pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan $Y = 20,688 b_2 + 0,458 x_2$ artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja kerja, dan sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka semakin menurun kinerja kerja tersebut. Hal ini diperkuat dengan $t_{hitung} (12,014) > t_{tabel} (1,66256)$ maka keputusannya adalah H_0 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja kerja karyawan PT. Samudra Nityatama Mulya, di sarankan untuk terus meningkatkan penerapan budaya organisasi dan motivasi sehingga kinerja kerja karyawan PT. Samudra Nityatama Mulya semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Kerja.

Bekasi, 05 Agustus 2018

Jurike Oktonov Sombouwadil

ABSTRACT

Name : Jurike Oktonov Sombouwadil NIM : 2014410134 Title : The Influence of Organizational Culture and Motivation On The Performance Of Employees Of PT. Samudra Nityatama Mulya

Keywords : Organizational Culture, Motivation, Performance Of Employees.

The purpose of this study was to determine the effect of the application of organizational culture and motivation on the work performance of employees of PT. Samudra Nityatama Mulya. This research was conducted through a quantitative approach to 90 employees of PT. Samudra Nityatama Mulya.

The results of this study were obtained from the data processed using SPSS, for the results of the analysis of multiple linear regression tests showed $Y = 15,693 + 0,280 X_1 + 0,287 X_2$ means that the better the organizational culture and work motivation, the better the work performance, and vice versa if the organizational culture and work motivation are bad, then the work performance will also decrease. The results of simple linear regression data influence organizational culture on work performance using SPSS shows $Y = 20,230 B_1 + 0,479 I$ means that the better the organizational culture, the better the work performance, and conversely the worse the organizational culture, the lower the work performance. This is reinforced by $t_{count} (11.457) > t_{table} (1.66256)$ so the decision is H_a is accepted that there is a significant influence between organizational culture variables on work performance. Likewise with the results of simple linear regression the effect of motivation on performance shows $Y = 20,688 b_2 + 0,458 I$ meaning that the better the work motivation, the better the work performance, and conversely the worse the work motivation will decrease the work performance. This is reinforced by $t_{count} (12.014) > t_{table} (1.66256)$ so the decision is H_a is accepted that there is a significant influence between motivation variables on work performance.

The results of the study show that the application of organizational culture and motivation affects the work performance of PT. Samudra Nityatama Mulya, is suggested to continue to improve the application of organizational culture and motivation so that the work performance of PT. Samudra Nityatama Mulya is increasing so that the company's objectives can be achieved.

Keywords : Organizational Culture, Motivation, Performance Of Employees.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat Kasih dan Karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Keluarga besar Sombouwadil terutama kak Nana, Kak kiko, Kak Nova, Kak Etty, ketiga abang ipar Joko, Wadjo dan Apung serta semua keponakan Mehryn, Jessica, Bella, Celio, Athalia, Irfan dan juga si cantik Ariana dan Queensa.
2. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
3. Top Manajemen dan segenap karyawan/karyawati dari PT. Samudra Nityatama Mulya.
4. Bapak Dr. Tri Mardjoko selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Ibu Dian A. Rahim. SE, MSi. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Darma Persada.
6. Seluruh Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada beserta Staff Tata Usaha.
7. Teman-teman yang sudah mendukung dan support atas penulisan skripsi ini seperti Nufus, Syifa, Sisilia, Rosa, Fitri, Tutur.

Dengan selesainya skripsi ini bukan berarti penulis yang terbaik, maka dari itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang dapat membantu penulis lebih baik lagi. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Jakarta, April 2018

Penulis

Jurike Oktonov Sombouwadil



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah	4
1.2.2. Pembatasan Masalah	4
1.2.3. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	

2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	8
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Budaya Organisasi	11
1. Pengertian Budaya Organisasi	11
2. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	13
3. Jenis dan Tipe Budaya Organisasi	14
4. Manfaat dan Fungsi Budaya Organisasi	15
5. Manfaat Organisasi dan Hambatan Budaya Organisasi	16
6. Dimensi – dimensi Budaya Organisasi	19
2.1.3. Motivasi	20
1. Pengertian Motivasi	20
2. Teori – teori Motivasi	21
3. Membangun Motivasi	27
4. Tindakan Memotivasi Karyawan.....	29
5. Tantangan dalam Memotivasi	31
6. Dimensi-dimensi Motivasi	34
2.1.4. Kinerja	35
1. Pengertian Kinerja	34
2. Metode Penilaian Kinerja	36
3. Aspek – aspek Penilaian Kinerja	37

4.	Dimensi Kinerja	38
2.1.5.	Penelitian Yang Relevan	39
	2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	43
	2.3. Paradigma Pemikitan	45
	2.4. Hipotesis Penelitian	46

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	48
3.1.1. Lokasi Penelitian	48
3.1.2. Metode Penelitian	48
3.2. Operasional Variabel	49
3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data	52
3.3.1. Data Kuantitatif	52
3.3.2. Jenis Penelitian	52
3.4. Teknik Pengumpulan Data	53
3.4.1. Penelitian Lapangan	53
3.4.2. Penelitian Kepustakaan	57
3.4.3. Populasi dan Sampel	57
3.4.4. Jenis Data dan Waktu Pengumpulannya	58
3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	58
3.5.1. Rancangan Analisis	58
3.5.2. Alat Analisis	60
3.5.3. Uji Hipotesis	63
3.5.4. Uji Asumsi Klasik	65

BAB IV : GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

PENELITIAN

	4.1. Gambaran Umum Perusahaan	67
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	67
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Samudra Niyatama Mulya	68
	4.2. Hasil Penelitian	70
4.2.1.	Profil Responden	70
4.2.2.	Tanggapan Responden Tentang Variabel yang Diteliti	74
4.2.3.	Uji Keabsahan Data	116
4.2.4.	Pengaruh Penerapan Variabel Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan	121
4.2.5.	Pengaruh Penerapan Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan	130
4.2.6.	Pengaruh Penerapan Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan	139

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	153
5.2 Saran	154
DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN	158

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2 : Skala Likert Untuk Interpretasi Kuesioner.....	54
Tabel 3.3 : Skala Likert Untuk Kuesioner Kinerja.....	55
Tabel 3.4 : Interpretasi Nilai Tanggapan Responden.....	56
Tabel 3.5 : Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.1 : Daftar Proyek PT. Samudra Nityatama Mulya.....	71
Tabel 4.2 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
Tabel 4.4 : Profil Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.5 : Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4.6 : Tanggapan responden mengenai karyawan dituntut oleh Pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan Tugas pekerjaan.....	78
Tabel 4.7 : Tanggapan responden mengenai karyawan siap mengambil Resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi Tanggung jawab.....	79
Tabel 4.8 : Tanggapan responden mengenai karyawan selalu dituntut Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.....	80
Tabel 4.9 : Tanggapan responden mengenai pimpinan manajemen Selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail	

	Kepada para karyawan	81
Tabel 4.10	: Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan Penghargaan kepada para karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	82
Tabel 4.11	: Tanggapan responden mengenai karyawan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	83
Tabel 4.12	: Tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai Dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan	84
Tabel 4.13	: Tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan Pekerjaan Karyawan selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang di tetapkan	85
Tabel 4.14	: Tanggapan responden mengenai dalam melaksanakan Pekerjaan karyawan melakukan koordinasi dengan rekan Kerja dan pimpinan	86
Tabel 4.15	: Tanggapan responden mengenai karyawan berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan	87
Tabel 4.16	: Tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki Peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu kan apa yang boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan	88

Tabel 4.17 : Tanggapan responden mengenai karyawan dituntut untuk Bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang Sudah menjadi tanggungjawabnya	89
Tabel 4.18 : Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman Dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	90
Tabel 4.19 : Tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki Strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	91
Tabel 4.20 : Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima Karyawan Telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga ..	92
Tabel 4.21 : Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	93
Tabel 4.22 : Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima karyawan dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan perumahan	94
Tabel 4.23 : Tanggapan responden mengenai perlengkapan dan Peralatan dan bekerja di perusahaan aman dan memadai untuk digunakan	95
Tabel 4.24 : Tanggapan responden mengenai keamanan di lingkungan Perusahaan di kelola dengan baik	96
Tabel 4.25 : Tanggapan responden mengenai keselamatan kerja di perusahaan diperhatikan dengan baik	97
Tabel 4.26 : Tanggapan responden mengenai karyawan dapat Bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja	

di lingkungan 98

Tabel 4.27 : Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antar	
karyawan cukup baik	99
Tabel 4.28 : Tanggapan responden mengenai karyawan menjalin	
Hubungan dengan baik dalam suatu tim kerja.....	100
Tabel 4.29 : Tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan	
penghargaan kepada bawahan yang berprestasi atau	
mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	101
Tabel 4.30 : Tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan	
penghargaan kepada bawahan yang berprestasi/mampu	
menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	102
Tabel 4.31 : Tanggapan responden mengenai karyawan merasa dihargai	
Oleh rekan kerja dan atasan atas kelebihan dan hal-hal	
Positif yang dilakukan di lingkungan kerja	103
Tabel 4.32 : Tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan	
Pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan	
Kemampuan dan keterampilan kerja	104
Tabel 4.33 : Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan	
kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan	
yang lebih tinggi	105
Tabel 4.34 : Tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan	
Kan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang direncanakan	
Oleh perusahaan	106

Tabel 4.35	: Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien	107
Tabel 4.36	: Tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan	108
Tabel 4.37	: Tanggapan responden mengenai karyawan merasa mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan	109
Tabel 4.38	: Tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai wewenang untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	110
Tabel 4.39	: Tanggapan responden mengenai karyawan telah memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambil sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya	111
Tabel 4.40	: Tanggapan responden mengenai karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan	112
Tabel 4.41	: Tanggapan responden mengenai karyawan selalu patuh terhadap tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan	113
Tabel 4.42	: Tanggapan responden mengenai karyawan taat pada hukum yang berlaku di perusahaan	114
Tabel 4.43	: Tanggapan responden mengenai karyawan taat terhadap perjanjian kerja dimana karyawan bekerja	115
Tabel 4.44	: Tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai	

	Inisiatif yang berkaitan dengan tujuan perusahaan	116
Tabel 4.45	: Tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai Inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir untuk Mencapai tujuan perusahaan	117
Tabel 4.46	: Tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai kreativitas yang berkaitan dengan tujuan perusahaan	118
Tabel 4.47	: Tanggapan responden mengenai setiap inisiatif karyawan Mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan	119
Tabel 4.48	: Hasil Uji Validitas.....	121
Tabel 4.49	: Uji reliabilitas variabel budaya organisasi.....	123
Tabel 4.50	: Uji reliabilitas variabel motivasi.....	123
Tabel 4.51	: Uji reliabilitas variabel kinerja.....	124
Tabel 4.52	: Parameter kuantitatif variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja	124
Tabel 4.53	: Parameter kuantitatif korelasi berganda penerapan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja	126
Tabel 4.54	: Parameter kuantitatif uji F pengaruh budaya organisasi Dan motivasi terhadap kinerja kerja	127
Tabel 4.55	: Hasil uji normalitas pengaruh penerapan budaya organisasi Dan motivasi terhadap kinerja kerja	131
Tabel 4.56	: Hasil uji multikolonieritas variabel budaya organisasi dan Motivasi terhadap kinerja kerja	128
Tabel 4.57	: Hasil uji autokorelasi variabel budaya organisasi dan	

	Motivasi terhadap kinerja kerja	133
Tabel 4.58	: Parameter kuantitatif variabel budaya organisasi terhadap Kinerja kerja	134
Tabel 4.59	: Parameter kuantitatif korelasi sederhana budaya organisasi Terhadap kinerja kerja	135
Tabel 4.60	: Parameter kuantitatif uji t pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja kerja	136
Tabel 4.61	: Hasil uji normalitas pengaruh penerapan budaya organisasi Terhadap kinerja kerja	138
Tabel 4.62	: Hasil uji multikolonieritas variabel budaya organisasi Terhadap kinerja kerja	139
Tabel 4.63	: Hasil uji autokorelasi variabel budaya organisasi terhadap Kinerja kerja	141
Tabel 4.64	: Parameter kuantitatif variabel motivasi terhadap kinerja	142
Tabel 4.65	: Parameter kuantitatif korelasi sederhana variabel motivasi Terhadap kinerja kerja	143
Tabel 4.66	: Parameter kuantitatif uji t pengaruh motivasi terhadap Kinerja kerja	144
Tabel 4.67	: Hasil uji normalitas pengaruh penerapan motivasi terhadap Kinerja kerja	146
Tabel 4.68	: hasil uji multikolonieritas variabel motivasi terhadap Kinerja kerja	147
Tabel 4.69	: Hasil uji autokorelasi variabel motivasi terhadap kinerja	149

Tabel 4.70 : Ringkasan hasil uji hipotesis 150



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 : Hasil Rata-rata Penelitian Pendahuluan.....	3
Gambar 2.1 : Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	22
Gambar 2.2 : Teori Dua Faktor Herzberg	25
Gambar 2.3 : Memasangkan Peraih dan Pekerjaan	27
Gambar 2.4 : Kerangka Pemikiran Teoritis.....	44
Gambar 2.5 : Paradigma Pemikiran	45
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi.....	73
Gambar 4.2 : Analisis grafik uji normalitas pengaruh penerapan Budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja.....	128
Gambar 4.3 : Analisis grafik uji heteroskedastisitas pengaruh variabel Budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja.....	132
Gambar 4.4 : Analisis grafik hasil uji normalitas pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja kerja.....	137
Gambar 4.5 : Analisis grafik uji heteroskedastisitas variabel budaya Organisasi terhadap kinerja kerja.....	140
Gambar 4.6 : Analisis grafik hasil uji normalitas pengaruh motivasi Terhadap kinerja kerja	145
Gambar 4.7 : Analisis grafik hasil uji heteroskedastisitas variabel Motivasi terhadap kinerja kerja.....	148

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup	159
Lampiran 2 : Surat Keterangan Riset Penelitian	160
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian	161
Lampiran 4 : Identitas Responden	169
Lampiran 5 : Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi	172
Lampiran 6 : Tabulasi Data Variabel Motivasi	174
Lampiran 7 : Tabulasi Data Variabel Kinerja	176
Lampiran 8 : Hasil Output SPSS Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja	178
Lampiran 9 : Tabel R.....	182
Lampiran 10 : Tabel T.....	188
Lampiran 11 : Tabel F.....	193
Lampiran 12 : Catatan Kegiatan Konsultasi	196

