

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
PENCAPAIAN TARGET UNIT SERVICE PADA KARYAWAN PT.  
BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

**Diajukan oleh:**

**MUHAMMAD RAFLY ADRYAN PRADANA**

**4519012136**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
PENCAPAIAN TARGET UNIT SERVICE PADA KARYAWAN PT.  
BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

**Diajukan oleh:**

**MUHAMMAD RAFLY ADRYAN PRADANA**

**4519012136**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Rafly Adryan Pradana

Stambuk/NIM : 4519012136

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

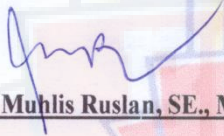
Program Studi : Manajemen

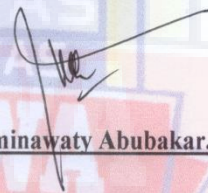
Tempat Penelitian : PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

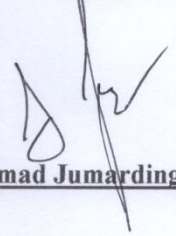
**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

  
Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Muhammad Rafly Adryan Pradana

NIM : 4519012136

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 7 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Muhammad Rafly Adryan Pradana

## PRAKATA

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar” guna memenuhi kewajiban untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi jurusan Manajemen (S.M) di Universitas Bosowa Makassar

Penyusunan skripsi ini juga tidak lepas dari dukungan seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si. dan jajarannya
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, S.E., M.M., CSBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I dan Ibu Miah Said, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III
4. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yaitu Bapak Ahmad Jumarding, S.E., M.M.
5. Bapak Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II di tengah kesibukannya telah menyempatkan waktu untuk membimbing dan memberi arahan yang sangat berguna bagi penulis.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang banyak membantu dalam pengurusan berkas-berkas dan administrasi.
8. Bapak/Ibu Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar yang bersedia membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Kedua Orangtua dan Adik yang telah mendoakan dan banyak memberi dukungan selama perkuliahan baik dalam bentuk materi maupun moril.
10. Pasangan penulis Nur Atika Arifah yang selalu mendukung dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
11. Sahabat Konco lawas yang selalu mendukung dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kata sempurna, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Makassar, 7 Agustus 2023

Penulis

Muhammad Rafly Adryan Pradana

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
PENCAPAIAN TARGET UNIT SERVICE PADA KARYAWAN PT.  
BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

Oleh :

**MUHAMMAD RAFLY ADRYAN PRADANA**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

MUHAMMAD RAFLY ADRYAN PRADANA. 2023. Skripsi. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. (Dibimbing Oleh Dr.Muhlis Ruslan,SE.,M.Si dan Dr.Hj.Herminawaty Abubakar, SE.,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Pengumpulan data berupa pengisian kuesioner kepada 50 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 36,9% terhadap pencapaian target pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

Kata Kunci : motivasi, budaya kerja, pencapaian target

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK CULTURE ON THE  
ACHIEVEMENT OF SERVICE UNIT TARGETS FOR PT. BOSOWA  
BERLIAN MOTOR MAKASSAR***

***By :  
MUHAMMAD RAFLY ADRYAN PRADANA  
Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Bosowa University***

***ABSTRACT***

*MUHAMMAD RAFLY ADRYAN PRADANA. 2023. Thesis. The influence of motivation and work culture on the achievement of service unit targets for PT. Bosowa Diamond Motor Makassar. (Supervised by Dr.Muhlis Ruslan, SE., M.Si and Dr.Hj.Herminawaty Abubakar, SE., MM).*

*This study aims to examine and analyze the influence of motivation and work culture on achieving service unit targets for PT. Bosowa Diamond Motor Makassar. This study used quantitative research with survey method. Data collection was in the form of filling out questionnaires to 50 respondents.*

*The results of this study show that motivation and work culture simultaneously have a positive and significant effect with a coefficient of determination of 36,9% on achieving targets in PT employees. Bosowa Diamond Motor Makassar.*

*Keywords: motivation, work culture, target achievement*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PRAKATA</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Lingkup Penelitian .....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	9
A. Kajian Teori .....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2. Motivasi .....	18
3. Budaya Kerja .....	29
4. Pencapaian Target .....	35
B. Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Pikir .....	44
D. Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	46
A. Jenis Penelitian .....	46
B. Lokasi Penelitian .....	46

C. Populasi dan Sampel .....	46
D. Instrumen Penelitian .....	47
E. Variabel Penelitian .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
G. Jenis dan Sumber Data.....	49
H. Teknik Analisis Data.....	50
I. Definisi Operasional .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	54
B. Deskripsi Data Responden .....	63
C. Hasil Analisis Data .....	66
D. Hasil Uji Hipotesis .....	71
E. Pembahasan .....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pencapaian Target Dan Realisasi Unit Service .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1 Skala Likert .....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Jawaban Responden Untuk Variabel X1 .....	65
Tabel 4.5 Jawaban Responden Untuk Variabel X2 .....	66
Tabel 4.6 Jawaban Responden Untuk Variabel Y .....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji f) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui motivasi dan budaya kerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Manullang 2008:166). Dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka kemampuan karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan, karena akan menjadi masalah jika seorang karyawan sebenarnya memiliki kemampuan baik tetapi ia tidak memiliki motivasi untuk menggunakan kemampuannya itu untuk membantu organisasi mencapai tujuan (Maria, 2010). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja,

maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang diawali dari adanya keinginan, kebutuhan, serta dorongan dari dalam diri untuk bertindak demi memenuhi kebutuhan atau tujuannya itu (Sandy & Faozen, 2017). Motivasi individu dapat dipengaruhi oleh adanya pemberian penghargaan kepada karyawan (Fajar, 2018). Adapun indikator motivasi yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas (Triyanto & Sudarwati, 2014).

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003). Berkaitan dengan hal tersebut budaya dalam organisasi memiliki peran untuk mengendalikan dan memperbaiki kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan, dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan), menurut Deal & Kennedy, Minner, dan Robbins (Edy, 2010:34) menyatakan bahwa budaya yang kuat

dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Sedangkan menurut (Agustin, 2008) tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada system nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Target merupakan sasaran dari pernyataan spesifik mengenai suatu kegiatan atau hasil yang dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya (Agus Dharma, 2001:32). PT. Bosowa Berlian Motor Makassar menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga karyawan dituntut untuk mencapai penjualan sesuai dengan target guna memenangkan pasar. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong PT. Bosowa Berlian Motor Makassar melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. Bosowa Berlian Motor Makassar akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya, dengan kinerja karyawan yang meningkat dan semakin baik. Persaingan dalam bisnis di bidang otomotif dan pemasaran mobil semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui Budaya Kerja dan Motivasi.

Budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam budaya organisasi dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Uraian Pekerjaan (*job description*) yang tidak seimbang di setiap karyawan yang membuat motivasi karyawan menurun. Karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Begitu juga yang dialami Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif termasuk dalam jasa *service* otomotif, yaitu jasa *service* mobil khususnya merek Mitsubishi yang di kenal yang telah berdiri sejak tahun 1980 hingga sekarang terletak di Jalan Urip Sumoharjo No.266, Kecamatan Panakukkang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dan juga terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut yang disebabkan oleh masih rendah dan kurangnya penerapan motivasi serta budaya kerja karyawan dalam bekerja. Adapun berbagai fenomena dan permasalahan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar antara lain, sebagian besar dari para karyawan belum mampu menyelesaikan semua tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.



**TABEL 1.1**  
**JUMLAH PENCAPAIAN TARGET DAN REALISASI UNIT SERVICE PT.**  
**BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

Tahun	Target	Realisasi
2019	4.700 unit	5.000 unit
2020	5.200 unit	3.800 unit
2021	3.100 unit	2.900 unit

Sumber : PT Bosowa Berlian Motor, 2022

Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat selesai. Selain itu, karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan mereka, karyawan hanya menunggu solusi dari atasan tanpa berusaha proaktif dan membantu mencari pemecahan masalah. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT. Bosowa Berlian Makassar”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar?

2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar?
3. Apakah motivasi dan budaya kerja secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan terkhususnya bagi karyawan dalam hal melakukan pekerjaan.

2. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Bosowa Makassar dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti dalam bidang yang sama maupun pihak-pihak yang membutuhkan.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru dan menambah wawasan dalam hal motivasi dan budaya serta pengaruhnya terhadap pencapaian target karyawan.

## **E. Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang telah diajukan, penelitian ini berkaitan dengan pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap pencapaian target karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Garis besar pembahasan tiap-tiap bab dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian ini dan alasan mengapa penelitian ini penting dilakukan. Rumusan masalah tentang permasalahan yang akan diteliti. Tujuan penelitian tentang hal yang akan didapatkan dalam melakukan penelitian ini. Manfaat penelitian baik bagi peneliti, perusahaan dan bagi kampus. Selanjutnya lingkup penelitian tentang

batasan pembahasan yang diangkat pada penelitian dan sistematika pembahasan yang menjelaskan mengenai uraian singkat dari setiap bab.

## **BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

Pada bab ini akan dibahas terkait teori penunjang yang relevan yang berhubungan dengan penelitian dari berbagai sumber referensi dalam rangka penyusunan kerangka teori dan konseptual penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang informasi penelitian dan langkah-langkah yang akan dilakukan pada penelitian, diantaranya jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, definisi operasional dan jadwal penelitian.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan yang menjelaskan kondisi wilayah penelitian dan berisikan pembahasan dari berbagai hasil pengumpulan data dan analisis mengenai hasil tersebut.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai temuan penelitian berupa kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran rekomendasi dari hasil kesimpulan tersebut.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

#### **A. Kajian Teori**

##### **a. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Sumber daya manusia di dalam suatu instansi perlu dikelola secara baik agar terwujud. Sumber daya manusia di dalam suatu instansi perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kepuasan pegawai dan kebutuhan instansi keseimbangan antara kepuasan pegawai dan kebutuhan instansi.

Menurut Sutrisno (2009) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut Abubakar dan Nur (2022) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan MSDM. Yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah

satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Menurut Ruslan dan Jafar (2021) menyatakan bahwa SDM memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat berjalan apabila kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus terpenuhi. Suatu perusahaan juga harus memiliki pegawai yang berkualitas, dan memiliki *skill* yang mumpuni agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Ada beberapa cara yang mampu memengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan melalui pengembangan karir, perencanaan karir, pelatihan dan pendidikan, serta sarana dan prasarana.

## **2. Metode Pendekatan MSDM**

Malayu S.P. Hasibuan (2006 : 16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

### **1. Pendekatan Mekanis**

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada

spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

Standardisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antar komponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin-mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.

## 2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anakanaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara

untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

### 3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.



### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2005 : 45) mengemukakan hal tersebut meliputi :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah di sini bahwa betapa

besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.

- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatankegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya

masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

- e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki yang saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

## 2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut.

Fungsi operasional meliputi :

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting di

sini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.

- b. Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.
- c. Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- d. Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menyalurkan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu

maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- f. Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi pensiun kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

### 3. Peranan dan Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

## **b. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan dan memelihara perilaku manusia. (Fachreza, 2018). Menurut Hasibuan dan Fachreza (2018) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu

memahami proses, psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan (Resya Saputra, Usman Lewangka, Muhlis Ruslan, 2020). Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dalam pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2017) motivasi merupakan

pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu perubahan energy didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja dalam bekerja juga harus dimiliki oleh karyawan, motivasi kerja merupakan satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Aldi & Susanti, 2019). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

## **2. Jenis-Jenis Motivasi**

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang penting yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya



motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi.

Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang yang memotivasi karyawan sebagaimana yang dipaparkan menurut teori Herzberg adalah sebagai berikut :

1. Motivation factor (Faktor Intrinsik), factor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor motivator ini terdiri:

a. Tanggung jawab (*Responsibility*). Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan

pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

- b. Prestasi (*Achievement*). Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- c. Pengakuan (*Recognition*). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
- d. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*). Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berperforma tinggi.
- e. Kemungkinan pengembangan (*The possibility of Growth*). Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada Karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

- f. Kemajuan (*Advancement*). Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena setiap karyawan menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Maintenance factor (Faktor Ekstrinsik), orang belum mengharapkan faktor yang kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan didalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Antara lain :
    - a. Gaji. Tidak ada satu organisasi yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitas dan gaji bisa digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.
    - b. Keamanan dan keselamatan kerja. Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.
    - c. Kondisi kerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.
    - d. Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun atasan dan bawahan.
    - e. Prosedur Perusahaan. Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi atau informasi

secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

- f. Status. Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara social yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain, status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

Dari semua faktor yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang memotivasi karyawan diantaranya faktor intrinsik dan ekstrinsik. Yang keduanya memiliki dasar berbeda, faktor intrinsik lebih dipengaruhi oleh motivasi dalam diri yaitu keinginan dari seorang individu akan sebuah penghargaan, pengakuan, kepercayaan, tanggung jawab serta kesempatan pengembangan diri. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh faktor luar seperti faktor gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur, keamanan dan keselamatan kerja dan juga status.

#### **4. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan

- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Ach. Mohyi (1996) juga membagi tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja karyawan
2. Memupuk rasa memiliki, loyalitas, dan partisipasi karyawan
3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang
4. Meningkatkan produktivitas (Prestasi) kerja karyawan
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

## **5. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa teori yang membahas tentang motivasi kerja salah satunya teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Bagi Maslow Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari

tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi.

Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia atas lima kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologi, yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.
2. Kebutuhan Keamanan, yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologi.
3. Kebutuhan Merasa Memiliki, yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat, melalui tanda jasa, pangkat, dan sebagainya dari orang lain atau atasan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan seperti kesempatan menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.

Sedangkan Anoraga membagi kebutuhan-kebutuhan manusia pada umumnya menjadi dua golongan yaitu :

- a. Kebutuhan Primer, kebutuhan ini merupakan kebutuhan faal, seperti lapar, haus, tidur, suhu yang menyenangkan dan lain sebagainya. Semua ini merupakan syarat kelangsungan hidup seseorang.

Kebutuhan-kebutuhan semacam ini timbul dengan sendirinya atau sudah ada sejak seseorang lahir, sehingga disebut kebutuhan primer.

- b. Kebutuhan Sekunder, merupakan kebutuhan yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya seperti kebutuhan untuk bersaing, bergaul, bercinta, ekspresi diri, harga diri dan sebagainya. Kebutuhan sekunder inilah yang paling banyak berperan dalam motivasi seseorang.

Berdasarkan dari beberapa teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan manusia sangat bervariasi diantaranya adalah kebutuhan-kebutuhan untuk bisa bertahan hidup seperti kebutuhan bertahan dari rasa lapar dan haus, kebutuhan bersosial dengan orang lain dan kebutuhan untuk berkembang dan berprestasi, kebutuhan membuat perilaku secara bijaksana. Namun yang menjadi pijakan dalam teori-teori diatas adalah teori kebutuhan dari Abraham Maslow yang membagi kebutuhan manusia menjadi lima yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, merasa memiliki, harga diri dan aktualisasi diri.

## **6. Indikator Motivasi**

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) terdapat 8 indikator motivasi kerja yaitu:

1. Daya Pendorong

Daya Pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-

beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

## 2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

## 3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

## 4. Membentuk Keahlian

Membentuk Keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

## 5. Membentuk Keterampilan

Seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

## 6. Tanggung Jawab



Tanggung Jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

#### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

#### 8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan Membentuk Keterampilan adalah kemampuan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

### c. Budaya Kerja

#### 1. Pengertian Budaya Kerja

Robbins (2007:14) mengatakan budaya kerja merupakan suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi. Selain dipahami seluruh jajaran menyakini sistem-sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya. Triguno (2004:1) menjelaskan bahwa sebenarnya budaya

kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. nilai -nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Budaya kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara tegas yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan pada anggota suatu organisasi (Sutrisno, 2009:105). Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2005:2008).

## **2. Fungsi-Fungsi Budaya Kerja**

Menurut Tika (2008:13) fungsi budaya kerja yaitu :

### **1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan**

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

### **2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan**

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan, mereka bangga sebagai seorang karyawan suatu perusahaan.

### **3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial**

Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan yang diatur secara efektif.

4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatrakannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasa karyawan oleh perusahaan.

5. Sebagai integrator

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya budaya baru kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan. dimana terdapat para anggota perusahaan terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

6. Membentuk perilaku karyawan

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan sebuah perusahaan.

7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan

Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

9. Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya antara anggota organisasi.

Menurut Robins (2007:14), fungsi didalam suatu budaya kerja adalah :

- a. Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi lain.
- b. Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Mendorong stabilitas sistem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### **3. Jenis-Jenis Budaya Kerja**

- a. Budaya Rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan).

- b. Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan.

- c. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerjasama kelompok).

d. Budaya Hirarkis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi formal (dokumentasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

**4. Faktor-Faktor Budaya Kerja**

Ada 7 faktor yang mempengaruhi budaya kerja menurut (Londong, 2011) yaitu :

1. Seleksi Karyawan

Yaitu, untuk memperoleh karyawan yang kompeten untuk menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan yang ada di perusahaan.

2. Budaya Organisasi

Merupakan suatu organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

3. Budaya Luar

Kebudayaan yang datang dari luar daerah yang dapat ditiru oleh kebudayaan lokal.

4. Misi Perusahaan

Kebudayaan yang datang dari luar daerah yang dapat ditiru oleh kebudayaan lokal.

5. Keinginan Untuk Berprestasi

Yaitu, suatu keinginan atau memiliki sebuah tujuan yang dapat meningkatkan kedudukan yang layak dalam perusahaan melalui peningkatan kinerjanya.

#### 6. Keinginan Untuk Diakui

Merupakan suatu keinginan karyawan untuk menampakkan dirinya atau lebih dianggap dan dihargai di sebuah perusahaan.

#### 7. Keinginan Untuk Terpenuhinya Rasa Aman

Adanya keinginan untuk rasa aman, baik dalam kesehatan maupun ketenagakerjaan.

### 5. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh masyarakat yang diolah menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru.

Menurut Ndraha (2005:2008), budaya kerja dibagi 2 unsur yaitu :

#### 1. Sikap Terhadap Pekerjaan

Yakni kesukaan akan bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti, bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya.

#### 2. Perilaku Pada Waktu Bekerja

Seperti rajin, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti dan cermat serta ada kemampuan untuk mempelajari tugas dan kewajibannya dan suka membantu sesama karyawan.

### 6. Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi :

a. Sikap Terhadap Pekerjaan

Yaitu, kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

b. Perilaku Pada Waktu Bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

c. Disiplin Kerja

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Kerjasama

Yaitu, kesediaan untuk memberi bantuan dalam mencapai target perusahaan.

e. Keteladanan Pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya dan semangat kerja kepada para bawahannya.

**d. Pencapaian Target**

**1. Pengertian Pencapaian Target**

Dalam kamus lengkap bahasa Indonesia (1997:101), pencapaian adalah proses, cara, perbuatan mencapai. Pengertian target yang mengutip dari kamus lengkap bahasa Indonesia (1997:552), yaitu target adalah sasaran angka (jumlah) hasil yang direncanakan harus tercapai.

Pengertian target atau sasaran yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2001:32), yaitu target merupakan sasaran dari pernyataan spesifik mengenai suatu kegiatan atau hasil yang dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya. Menurut Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra (2012:62), mengemukakan bahwa Targetting adalah mengevaluasi daya tarik masing-masing segmen menggunakan variabel-variabel yang bisa mengkuantifikasi kemungkinan permintaan dari setiap segmen dan kesesuaian kompetensi inti perusahaan dan peluang pasar sasaran.

## **2. Ukuran-Ukuran Pencapaian Target**

Menurut Agus Dharma (2001:36), ukuran-ukuran pencapaian target adalah sebagai berikut :

### **a. Kuantitas**

Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

### **b. Kualitas**



Yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### 3. Syarat Dan Karakteristik Target

Berikut ini adalah sejumlah persyaratan yang mendukung kriteria bagi target yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2001:31), yaitu sebagai berikut :

- a. Jelas dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam pencapaiannya.
- b. Berkaitan erat dengan misi perusahaan
- c. Jika ada beberapa tutjuan, harus ada prioritas dan pedoman untuk menanggulangi tujuan yang saling bertentangan

Selanjutnya Agus Dharma (2001:161) mengemukakan karateristik yang dapat digunakan sebagai tolak ukur sasaran diantaranya :

1. Dapat Diukur

Setiap sasaran harus memungkinkan adanya beberapa bentuk pengukuran yang dapat dipercaya. Biasanya, jika batasan sasaran anda cukup spesifik, itu berarti bahwa sasaran itu dapat diukur.

## 2. Dapat Dicapai

Sasaran harus disusun secara rasional dan diperkirakan dapat tercapai. Namun, sasaran itu hendaknya tidak terlalu mudah sehingga tidak memerlukan upaya sungguh-sungguh untuk mencapainya. Untuk menguji apakah suatu sasaran adalah realistis, pertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Kinerja diwaktu lalu, adakah sasaran yang sekarang melompat terlalu jauh atau hanya berubah sedikit.
- b. Hasil yang dicapai karyawan lain dalam situasi yang sama.
- c. Adakah kondisi khusus yang mengharuskan untuk meminta upaya lebih besar atau lebih kecil.

## 3. Relevan

Sasaran harus memberi kontribusi kepada upaya pencapaian tujuan perusahaan atau unit kerja.

## 4. Dapat Dikendalikan

Pencapaian sasaran itu masih dalam batas yang dapat dikendalikan karyawan. Sasaran akan terlihat tidak fair jika karyawan diharapkan mencapai sesuatu sedangkan karyawan bersangkutan tidak dapat mengendalikan hasil yang diupayakannya.

## 4. Metode Metode Target

Menurut Latham dan Locke (1979) mengemukakan bahwa metode terbagi menjadi lima, yaitu :

### 1. *Specific Targets*

Perusahaan harus memiliki target yang spesifik. Karena, jika perusahaan memiliki target yang spesifik, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan di perusahaan yang tidak memiliki target yang spesifik atau "vague" (atau bisa disebut juga sebagai target umum).

### 2. *Measurable Targets*

Dengan hasil yang diharapkan dari tahap sebelumnya, target yang efektif akan mencakup ukuran atau standar yang akan digunakan dalam menilai hasil tersebut. Tindakan atau standar tersebut harus diketahui dan disepakati sebelumnya oleh manajer dan karyawan. Standar tersebut bisa berupa standar kuantitatif ataupun standar kualitatif.

### 3. *Agreed Targets*

Komitmen dari seorang karyawan merupakan kunci untuk menetapkan target yang efektif. Karyawan harus berpartisipasi dalam menetapkan target yang nantinya akan mereka capai dan karyawan juga memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam membuat perencanaan target kelompok kerja, department, dan perusahaan secara keseluruhan. Tetapi, karyawan tidak boleh menetapkan target untuk dirinya sendiri karena target dari masing-masing karyawan harus sesuai dengan target dari kelompok kerja ataupun perusahaan.

Semakin banyak karyawan yang terlibat dalam menetapkan suatu target, maka karyawan akan lebih bergantung kepada perusahaan. Agar karyawan tidak terlalu bergantung kepada perusahaan, maka manajer harus memastikan bahwa para karyawan dapat memahami dan menerima target yang telah ditentukan sebelumnya.

#### 4. *Realistic Targets*

Perusahaan harus membuat target yang menantang, tetapi tidak di luar jangkauan karyawan. Jadi, targetnya masih dapat dicapai oleh karyawan. Jika target yang menantang tersebut diterima oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan jika karyawan menerima target yang mudah. Tetapi, karyawan tidak akan menerima target yang mereka anggap unreasonable atau unreachable (target yang menurut mereka tidak masuk akal/tidak dapat dicapai). Demikian pula, jika target yang ditetapkan terlalu mudah, maka hal tersebut tidak akan mengganggu kapabilitas karyawan dan tidak memiliki efek motivasi bagi karyawan. Target itu harus bersifat realistis. Target akan bersifat realistis, jika karyawan konsisten dengan rencana dan target organisasi, yaitu dalam lingkup tanggung jawab individu serta dalam keterampilan dan kemampuan individu.

#### 5. *Time Framed Targets*

Sama seperti target spesifik, target juga harus memiliki time frame atau time limit. Jika beberapa target sedang ditetapkan, maka karyawan harus memeriksa rentang waktu atau tanggal penyelesaiannya yang sedang berjalan selama periode tersebut. Bagi banyak orang, target hanya akan memiliki efek terbatas jika tanggal penyelesaiannya, selesai pada waktu yang sama. Tanggal target harus realistis, karena jika tanggal target tidak realistis, maka karyawan akan sulit untuk menyelesaikan aktivitas tertentu dengan tepat waktu apalagi jika beberapa target yang berbeda harus dicapai dalam periode waktu yang sama.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap pencapaian target karyawan yang menjadi acuan dan pedoman bagi penulis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

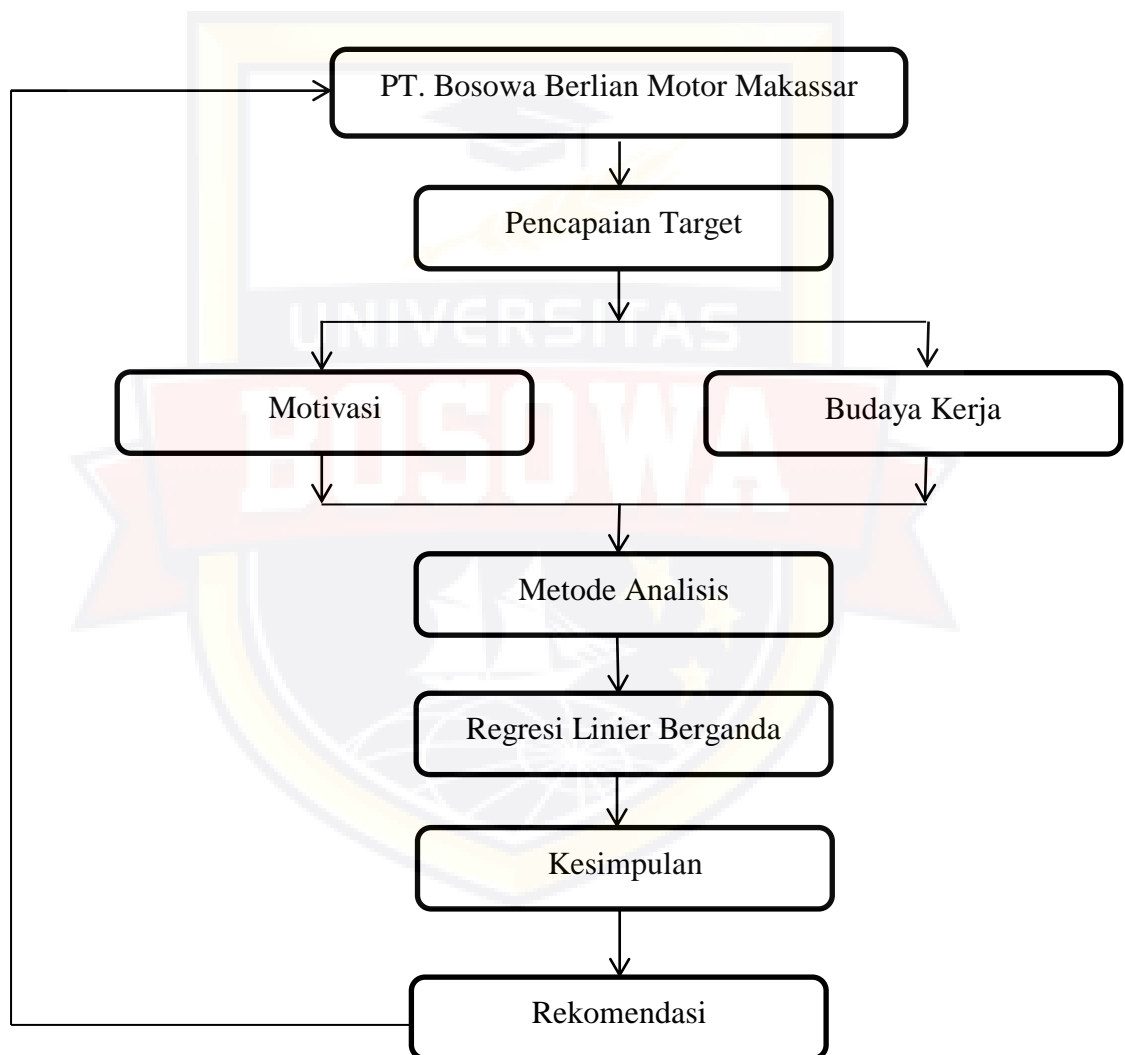
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	M. Sholahuddin Al-Ayyubi (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Kerta Rajasa Raya)	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	a. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja b. Budaya organisasi di perusahaan kurang diterapkan secara maksimal yang

				akan berdampak pada kinerja karyawan c. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	a. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan b. Budaya organisasi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan c. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dwi Suci Agustin (2021)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Desa Ngingas)	Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	a. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan b. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan

				terhadap motivasi kerja c. Motivasi kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja
4	Najmy Haqq (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (PT. Rahmat JayaPerkasa Sidoarjo)	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja	a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Faisal , Muhamad Dani Somantri , Nurul Hidayatun Napsiah (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja.

### C. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir





#### **D. Hipotesis**

Dalam penelitian ini dirumuskan Hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar
- H2 : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar
- H3 : Diduga motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian dimana keadaan, situasi, kondisi, permasalahan atau hal-hal yang diselidiki dan hasilnya berupa paparan laporan penelitian disebut penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kusioner. Tahapan analisis data yaitu merencanakan tahapan sebelum penelitian dilakukan, menyusun instrumen penelitian, uji coba instrumen, uji prasarat analisi dan terakhir melakukan uji hipotesis penelitian. menurut Sugiyono (2011:86).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan, lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar, pada bagian service yang terletak di Jalan Urip Sumoharjo No. 26 Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011 : 80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Maka yang menjadi populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar pada bagian service sebanyak 50 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menyebar sejumlah kuesioner terhadap responden yang kebetulan ditemui dan menggunakan kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar pada bagian service sebanyak 50 orang atau keseluruhan dari populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka jumlah sampelnya bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian memiliki fungsi yang sangat penting dalam proses penelitian yaitu digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Adapun uji instrument data penelitian yang dilakukan ialah sebagai berikut:

##### **1. Uji validitas**

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu alat unur sudah tepat dalam mengukur variabel yang ingin diukur dan dipahami oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur tersebut valid (sah) atau tidak. Alat ukur yang dimaksud adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

## 2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dalam penelitian ini menggunakan reabilitas dengan menggunakan metode alpha. Metode alpha yang digunakan adalah cronbachl. Instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbachl > 0,6.

Adapun pengujian Reabilitas 22 menggunakan bantuan Software statistical package for social sciences (SPSS) 23,0

## E. Variabel Penelitian

### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X1) dan Budaya Kerja (X2).

### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau dependen adalah Pencapaian Target (Y).

## F. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah penelitian dengan menggunakan metode :
  - a. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Untuk hasil pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Skala Likert**

Instrumen Skala Likert No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

- b. Dokumentasi adalah aktivitas atau proses penyediaan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat berdasarkan pencatatan berbagai sumber informasi.

## **G. Jenis dan Sumber Data**

### **A. Jenis Data**

1. Kualitatif

Data kualitatif adalah data non-numerik atau angka. Data ini biasanya berisi analisa kondisi saat ini pada organisasi sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan. Contoh data kualitatif seperti data wawancara, data observasi, catatan-catatan dari permasalahan yang pernah dihadapi, dan lain-lain.

## 2. Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan atau angka yang dapat berubah-ubah nilainya dan variatif. Dalam objek penelitian data kuantitatif dapat diperoleh dari pengolahan hasil yang berberupa angka dan digunakan untuk menganalisis.

## B. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer didapatkan secara langsung dari objek penelitian dengan melakukan wawancara dan juga kuisisioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dari studi dokumen dan jurnal- jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

## H. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik. Untuk memudahkan dalam melakukan analisis data digunakan analisis regresi linear berganda dengan proses system software

Statistikal Package For Sosial sciences (SPSS) 23. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Analisis Deskriptif Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data menjadi informasi yang lebih jelas dengan tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

2. Analisis Regresi Linier Berganda.

Rumus Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2013:261) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Pencapaian Target

a : *Constanta*

$\beta_1 - \beta_2$  : Koefisien Regresi

X1 : Motivasi

X2 : Budaya Kerja

e : *Error Disturbances*

3. Analisis Koefisien Determinasi

Pada model linier berganda, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R_2$ ).

4. Uji F (Simultan)



Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara Bersama sama antara variabel independent terhadap variabel dependen untuk menentukan nilai

Uji F digunakan kriteria sebagai berikut:

Jika signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

#### 5. Uji t ( Parsial )

Uji statistic menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual menerangkan variabel dependen. Untuk tambahan nilai uji t digunakan kriteria sebagai berikut :

Jika signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### I. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini :

1. Karyawan adalah orang yang bekerja pada perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar untuk melakukan suatu pekerjaan di tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang..
2. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu perubahan energy didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan.

3. Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.
4. Target merupakan sasaran dari pernyataan spesifik mengenai suatu kegiatan atau hasil yang dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

##### **1. Sejarah PT. Bosowa Berlian Motor**

Perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi. PT. Bosowa Berlian Motor pada mulanya diberi nama CV. Moneter Motor adalah sebuah perusahaan general trading oleh bapak H. M. Aksa Mahmud di Kota Makassar Sulawesi Selatan yang didirikan pada tanggal 22 Februari 1973 berdasarkan akte pendirian No. 6 oleh Prof. Teng Tjinleng, SH di Ujung Pandang. CV Moneter Motor awalnya berlokasi di Jalan Kumala Ujung Pandang dan kemudian pindah ke Jalan Urip Sumoharjo No. 188 Ujung Pandang. Kemudian tahun 1978 perusahaan memperoleh hak untuk memasarkan kendaraan merk Nissan Datsun.

Pada tahun 1978 status perusahaan berubah dari CV. Moneter Motor menjadi PT. Moneter Motor. Kemudian bulan oktober tahun 1980, pada tanggal 24 Oktober 1980, perusahaan berubah nama menjadi PT. Bosowa Berlian Motor yang telah dipercaya sebagai dealer kendaraan Mitsubishi dari PT. Krama Yudha Jakarta sebagai agen tunggal merek Mitsubishi di Indonesia bekerjasama dengan tiga pemegang saham yaitu

1. H.M. Aksa Mahmud
2. Hj. Siti Ramlah Kalla

### 3. Abd. Rahman AT

Kantor yang semula terletak di Pare-Pare dipindahkan ke Makassar tepatnya di Jalan Gunung Bawakaraeng No. 138 Makassar dan diresmikan oleh Walikota Makassar Bapak Abustam. Akibat tuntutan perkembangan usaha yang maju pesat dan sebagai syarat untuk menjadi dealer Mitsubishi, maka diajukan penambahan kredit BNI, namun BNI hanya mampu memberi pinjaman sebesar Rp. 15.000.000 (Lima Belas Juta Rupiah) pada saat itu tidak cukup untuk membangun showroom, spare parts dan service.

Tahun 1980, Bank Dagang Negara (BDN) yang mengerti kesulitan PT. Bosowa Berlian Motor dan melihat prospeknya yang cerah memberikan kredit sebesar Rp. 30.000.000,- (Tiga Puluh Juta Rupiah) untuk melengkapi showroom, spare parts dan service. Pada tahun 1982, PT. Bosowa Berlian Motor mulai melakukan ekspansi ke beberapa daerah di Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara, serta memulai melakukan diversifikasi usaha di luar bisnis otomotif. Disinilah awal bisnis Bosowa Group. Menurut penemunya, Aksa Mahmud nama Bosowa berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo. Dalam sejarah perjalanan kerajaan selalu terjadi peperangan antar kerajaan. Namun di tiga kerajaan Bone, Soppeng, dan Wajo sangat damai tidak pernah terjadi peperangan diantara tiga kerajaan bertetangga. Antara kerajaan Bone dan kerajaan Gowa pernah perang, tetapi antara Bone, Soppeng dan Wajo tidak pernah ada masalah ataupun perang.

Berdasarkan latar belakang kerajaan Bugis dikenal sebagai Tellu Boccoe (Tiga Serangkai). Bone dengan pemerintahannya, Soppeng dengan pertaniannya dan Wajo dengan jiwa dagang masyarakatnya. Perpaduan ketiganya menghasilkan kekuatan lokal yang jaya di bidang pemerintahan, produksi barang dan jasa yang kemudian diperdagangkan di pasar internasional. Berdasarkan latar belakang tersebut, diharapkan dapat menjadi perusahaan yang dilandasi semangat Tellu Boccoe serta selalu rukun dan damai, bersatu padu, saling mendukung dan bermanfaat bagi masyarakat serta tercermin dalam sejarah Kerajaan Bugis.

PT. Bosowa Berlian Motor merupakan dealer kendaraan merk Mitsubishi yang tersebar di wilayah Indonesia bagian timur yang mempunyai banyak outlet yang tersebar di Maluku, Papua, NTT, dan Sulawesi sendiri, termasuk di cabang regional Sulawesi Tenggara yaitu Kendari, Bau-Bau, dan Kolaka. PT. Bosowa Berlian Motor telah berkembang menjadi distributor otomotif terkemuka di Indonesia Timur dan merupakan motor penggerak ekspansi bisnis Bosowa di bidang perdagangan, konstruksi, agrokultur dan Memasuki bisnis jasa keuangan dengan mendirikan perusahaan multifinance. Dan juga saat ini memiliki 34 cabang penjualan dan dua cabang perwakilan perusahaan yang dibuka pada 11 Maret 2008. Tidak hanya melayani penjualan, PT. Bosowa Berlian Motor juga melayani Sales, Service dan Spare Part untuk melengkapi pelayanan kepada para konsumen.

## **2. Visi Dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi PT. Bosowa Berlian Motor**

Menjadi Pemain Utama Ekonomi Nasional yang didukung oleh Tenaga Kerja yang Prima, Produk Berkualitas, Pelayanan Terbaik dan Sistem yang Terintegrasi.

### **b. Misi PT. Bosowa Berlian Motor**

Memberi berkah bagi masyarakat dengan membangun kepeloporan Ekonomi Nasional.

## **3. Bidang Usaha**

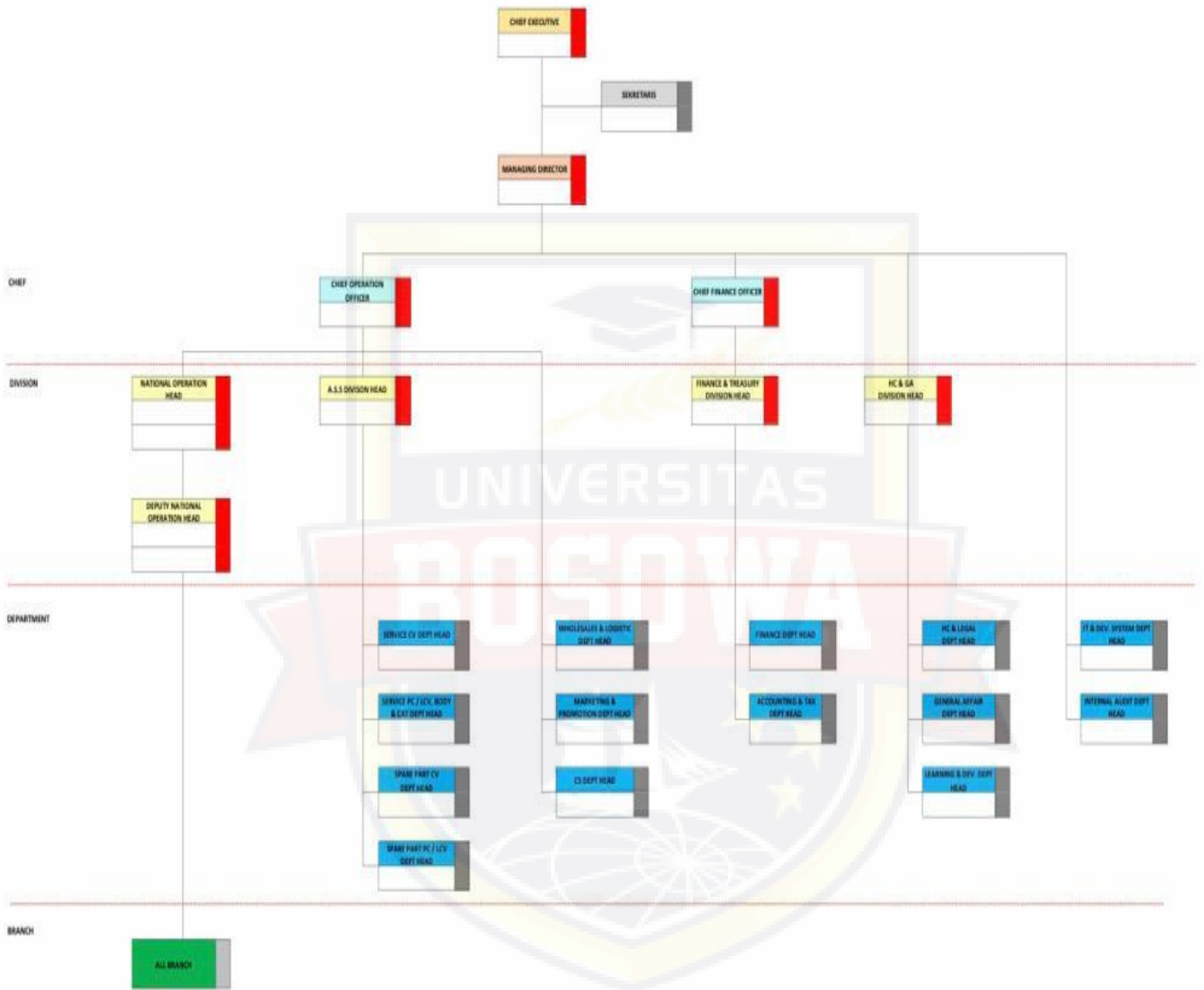
PT. Bosowa Berlian Motor merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan otomotif yaitu dealar kendaraan dan suku cadang asli Mitsubishi. Selain menjual kendaraan dan suku cadang, PT. Bosowa Berlian Motor juga melakukan usaha-usaha perbengkelan (*service station*) dan pemeliharaan kendaraan bermotor. Usaha ini terus berkembang, sehingga mencapai kemajuan sampai saat ini.

## **4. Struktur Organisasi Perusahaan**

PT. Bosowa Berlian Motor memiliki struktur organisasi perusahaan yang disusun dalam bentuk bagan atau garis hierarki dan berisi deskripsi dari setiap komponen perusahaan, tujuan utamanya adalah agar perusahaan lebih mudah dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya masing-masing.



STRUKTUR ORGANISASI PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR  
TAHUN 2022



## 5. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

Berdasarkan struktur organisasi diatas, adapun uraian tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

### 1. *Chief Executive Officer*

Merupakan pimpinan utama dalam perusahaan dari jajaran direksi dimana tugas dan tanggung jawabnya diantaranya, mengambil keputusan dari berbagai pertimbangan yang ada, menerima atau menawarkan kerja sama dengan perusahaan lain dengan pertimbangan yang matang agar tidak merugikan perusahaan, mengarahkan rumusan pokok kebijakan dan strategi umum perusahaan, mengkoordinasikan anggota direksi sebagai keterikatan fungsional dan memberikan motivasi pada karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan demi tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.

### 2. Sekretaris

Tugas dan tanggung jawab sekretaris diantaranya mengikuti dan mencatat hasil rapat, bekerja sama dengan pimpinan untuk merencanakan rapat kedepannya, mengatur dan mengingatkan pimpinan mengenai agenda dari pimpinan dan menyampaikan atau mengkomunikasikan jika ada permasalahan yang ingin disampaikan oleh jajaran direksi lainnya.

### 3. *Managing Director*



Adapun tugas dan tanggung jawab dari *director managing* yaitu diantaranya mengidentifikasi, mengembangkan dan mengevaluasi strategi pemasaran berdasarkan informasi tentang penetapan sasaran, karakteristik pasar dan faktor harga, mengarahkan perekrutan, pelatihan dan evaluasi staf penjualan dan pemasaran dan memperhatikan kegiatan harian mereka, melakukan evaluasi aspek finansial dari produk yang ditawarkan dalam hal proyeksi laba rugi, memformulasikan, mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan dan kebijakan-kebijakan dengan bekerja sama pemasaran marketing untuk mempromosikan jasa layanan maupun produk yang ditawarkan, membuat program riset pasar dan menganalisa hasilnya, membuat *sales forecast* dan strategic planning untuk memastikan bahwa penjualan dan tingkat keuntungan, dan menganalisa pengembangan bisnis dan memantau tren pasar.

#### 4. *Chief Operation Officer*

Secara umum tugas dan tanggung jawab *Chief Operation Officer* diantaranya memantau dan memastikan perusahaan berjalan sesuai dengan regulasi yang ada, memastikan perusahaan menjalankan strateginya dengan tetap, mengembangkan SDM perusahaan dan membuat kebijakan untuk efektifitas kerja. Disisi lain COO juga bertugas menangani lancarnya ketersediaan barang dan kegiatan internal perusahaan didalamnya serta memimpin operasional perusahaan sehingga dapat berjalan baik dan lancar.

#### 5. *Chief Finance Officer*

Merupakan eksekutif senior yang memiliki tanggung jawab untuk mengelolah tindakan keuangan perusahaan diantaranya mengatur keuangan perusahaan dan memastikan bahwa laporan keuangan yang dimiliki perusahaan akurat dan selesai tepat waktu disisi lain *Chief Finance Officer* juga bertanggung jawab jika terjadinya proses investasi yang dilakukan oleh investor atau adanya pinjaman dari pihak ketiga misalnya bank dan juga bertanggung jawab atas pembelanjaan dan pengadaan barang serta aset perusahaan.

#### 6. Internal Audit

Adapun tugas dan tanggung jawab dari audit internal perusahaan diantaranya mengawasi dan membantu *chief executive* dalam pelaksanaan manajemen, sebagai pengendalian pada setiap unit organisasi memberikan masukan-masukan perbaikan, menyelenggarakan pemerintahan operasional, melakukan pemeriksaan keuangan dan mengevaluasi atas semua pengelolaan keuangan perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku serta memberikan masukan sebagai perbaikan atas temuan-temuan yang didapatkan saat melakukan audit dalam hal manajemen perusahaan maupun bagian keuangan perusahaan agar perusahaan mencapai kinerja yang baik sesuai dengan tujuan utama perusahaan.

#### 7. *Division*

Adapun yang bertugas dalam memantau jalannya operasional yaitu bagian divisi pada perusahaan diantaranya:

1. *National Operation Division*
2. *A.S.S Division*
3. *Strategy Operation Division*
4. *Finance and Treasury Division*
5. *HC & GA Division*
8. *Department*

Yaitu pembagian bidang-bidang dari pecahan *Chief* dan divisi sesuai dengan tugasnya. Untuk bagian Departemen di PT. Bosowa

Berlian Motor diantaranya:

1. Service CV Department
2. Service PC/LCV, Body & CAT Department
3. Spare Part Department
4. Wholesales & Promotion Department
5. CS Department
6. Finance Department
7. Accounting Department
8. Tax Department
9. HC & Legal Department
10. GA Department
11. IT & DEV System Department
12. Internal Audit Department

## B. Deskripsi Data Responden

### 1. Karakteristik Data Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Responden yang diambil sebanyak 50 orang karyawan. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan dikarakteristikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
1	Laki-laki	38	76%
2	Perempuan	12	24%
	Jumlah	50	100%

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden terdapat 38 orang atau 76% berjenis kelamin laki-laki dan 12 orang atau 24% berjenis kelamin perempuan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Presentase%
1	20-30 Tahun	25	50%
2	31-40 Tahun	16	32%
3	41-50 Tahun	7	14%
4	>50 tahun	2	4%
	Jumlah	50	100%

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 50 orang responden terdapat 25 orang atau 50% yang berusia 20-30 tahun, 16 orang atau 32% yang berusia 31-40 tahun, 7 orang atau 14% yang berusia 41-50 tahun dan sisanya 2 orang atau 4% yang berusia >50.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase%
1	SMA/SMK	27	54%
2	S1	23	46%
	Jumlah	50	100%

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 27 orang atau 54% yang berpendidikan SMA/SMK dan 23 orang atau 46% yang berpendidikan S1.

## 2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

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

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	58%	21	42%	0	0%	0	%	0	0%	50	100%
2	43	86%	7	14%	0	0%	0	%	0	0%	50	100%
3	39	78%	9	18%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
4	23	46%	27	54%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
5	16	32%	34	68%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber : data diolah (2023)

### b. Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	44%	23	46%	5	10%	0	%	0	0%	50	100%
2	32	64%	18	36%	0	0%	0	%	0	0%	50	100%
3	35	70%	14	28%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%
4	40	80%	10	20%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
5	29	58%	21	42%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber : data diolah (2023)

### c. Variabel Pencapaian Target (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Pencapaian Target (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pencapaian Target (Y)**

No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	60%	20	40%	0	0%	0	%	0	0%	50	100%
2	30	60%	20	40%	0	0%	0	%	0	0%	50	100%
3	30	60%	20	40%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
4	37	74%	13	26%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
5	36	72%	14	28%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber : data diolah (2023)

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas memiliki manfaat sebagai alat ukur seberapa akurat data yang diolah.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	X1.1	0,714	0,278	Valid
	X1.2	0,433	0,278	Valid
	X1.3	0,603	0,278	Valid
	X1.4	0,560	0,278	Valid
	X1.5	0,710	0,278	Valid
<b>Budaya Kerja (X2)</b>	X2.1	0,722	0,278	Valid
	X2.2	0,623	0,278	Valid
	X2.3	0,438	0,278	Valid
	X2.4	0,706	0,278	Valid
	X2.5	0,634	0,278	Valid
<b>Pencapaian Target (Y)</b>	Y1	0,682	0,278	Valid
	Y2	0,628	0,278	Valid
	Y3	0,628	0,278	Valid
	Y4	0,707	0,278	Valid
	Y5	0,551	0,278	Valid

Sumber : data diolah menggunakan *IBM SPSS* Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa kuesioner untuk variabel Motivasi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Pencapaian Target



(Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* memiliki nilai  $>r_{\text{tabel}}$  0,278 dan nilai signifikan  $<0,05$  sehingga keseluruhan pernyataan kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian keandalan alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*. Instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$  atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,764	15

Sumber : data diolah menggunakan *IBM SPSS* Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Pencapaian Target (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $0,764 > 0,6$  sehingga dapat dinyatakan sudah reliabel atau reliabilitasnya dapat diterima.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.203	3.383		1.833	.073
	Motivasi (X1)	.288	.127	.273	2.274	.028
	Budaya Kerja (X2)	.454	.114	.477	3.983	.000

a. Dependent Variable: Pencapaian Target (Y)

Sumber : data diolah menggunakan *IBM SPSS* Versi 23.0

Dari tabel 4.8 di atas maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 6,203 + 0,288 X_1 + 0,454 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, maka didapatkan :

a = Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6,203 yang artinya jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0, maka Y yang terjadi adalah 6,203 atau dapat dianggap konstan.

b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel  $X_1$  sebesar 0,288 bernilai positif yang berarti  $X_1$  berpengaruh terhadap pencapaian target.

$b_2$  = Nilai koefisien regresi pada variabel  $X_2$  sebesar 0,454 bernilai positif yang berarti  $X_2$  berpengaruh terhadap pencapaian target.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling besar terhadap pencapaian target adalah variabel Budaya Kerja sebesar 0,454 dan untuk variabel Motivasi sebesar 0,288 yang lebih rendah. Dan untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel Budaya Kerja pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel Motivasi dan Budaya kerja diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.608 <sup>a</sup>	.369	.342	1.23499

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber : data diolah menggunakan *IBM SPSS* Versi 23.0

Dari tabel 4.9 diatas hasil nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,369. hal ini berarti keseluruhan variabel bebas mempunyai hubungan secara bersama-sama sebesar 36,9% terhadap variabel pencapaian target sedangkan sisanya sebesar 63,1% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

## D. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berikut adalah rumus untuk menentukan t tabel :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (a/2): n - k - 1 && \text{keterangan :} \\
 &= t (0,05/2) : 50 - 2 - 1 && a = \text{tingkat kepercayaan} \\
 &= (0.025) : 47 && b = \text{banyaknya variabel X} \\
 &= 2,011 && n = \text{banyaknya sampel}
 \end{aligned}$$

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.203	3.383		1.833	.073
	Motivasi (X1)	.288	.127	.273	2.274	.028
	Budaya Kerja (X2)	.454	.114	.477	3.983	.000

a. Dependent Variable: Pencapaian Target (Y)

Sumber : data diolah menggunakan *IBM SPSS* Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap pencapaian target dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar  $2.274 > t$  tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$  sehingga dapat

disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa adanya pengaruh dari variabel motivasi kepada pencapaian target. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap pencapaian target.

- b. Pengujian pengaruh variabel budaya kerja terhadap pencapaian target dapat diketahui dengan melihat nilai  $t$  hitung sebesar  $3.983 > t$  tabel sebesar  $2,011$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya bahwa adanya pengaruh dari variabel budaya kerja terhadap pencapaian target. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya kerja terhadap pencapaian target.

## 2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji  $f$  digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hasilnya signifikan yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sedangkan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berikut adalah rumus untuk menentukan  $f$  tabel :

$$F \text{ tabel} = F(k : n-k)$$

$$= F(2 : 50-2)$$

$$= F(2 : 48) = 3,19$$

keterangan :

$k$  = banyaknya variabel  $X$

$n$  = banyaknya sampel

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.935	2	20.968	13.747	.000 <sup>b</sup>
	Residual	71.685	47	1.525		
	Total	113.620	49			

a. Dependent Variable: Pencapaian Target (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

Sumber : data diolah menggunakan *IBM SPSS* Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X<sub>1</sub>) dan budaya kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap pencapaian target (Y) dengan nilai sig 0,000<sup>b</sup> < 0,05 dan nilai  $f_{hitung} 13.747 > f_{tabel} 3,19$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap variabel Y.

## E. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi dan Budaya Kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Pencapaian Target), maka dapat disimpulkan dari pembahasan diatas adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Pencapaian Target (Y)

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencapaian target. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  (2.274) lebih besar

dibandingkan  $t_{tabel}$  (2,011) dengan tingkat signifikan 0,028 sehingga  $H_1$  dapat diterima. Kesimpulannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuesioner dari variabel motivasi yang disebar mayoritas responden menjawab dengan sangat setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunarsih (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Pencapaian Target (Y)**

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencapaian target. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  (3.983) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,011) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga  $H_2$  dapat diterima. Kesimpulannya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuesioner dari variabel yang disebar mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eddy & Zulfikar (2010) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan

Kota Bandar Lampung yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Pencapaian Target**

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara signifikan dan simultan berpengaruh positif terhadap pencapaian target (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji f dan nilai signifikan (sig). Dalam uji f nilai  $f_{hitung}$  sebesar 13.747 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 3,19 dan nilai signifikan dengan tingkat 0,000<sup>b</sup>. Dengan demikian  $f_{hitung} 13.747 > f_{tabel} 3,19$  maka variabel motivasi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara simultan dan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap pencapaian target (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zunaidah, Novarandi, Budiman (2014) dengan judul pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada *business unit* SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam) yang menjelaskan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *business unit* PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan diatas dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar” yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam analisis data primer dan melalui pembagian kuesioner kepada 50 responden, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.274, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar dengan demikian hipotesis pertama diterima dan variabel ini berpengaruh sebanyak 28,8% dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda.
2. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.983, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar dengan demikian hipotesis kedua diterima dan variabel ini berpengaruh sebanyak 45,4% dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda.
3. Berdasarkan hasil uji f yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu motivasi dan budaya kerja memiliki pengaruh secara simultan dan

signifikan terhadap pencapaian target unit service pada karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, melalui uji  $f$  dimana  $f_{hitung}$  menghasilkan nilai sebesar 13.747 dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menuliskan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain, sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar, diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan untuk bisa pimpinan lebih memberi banyak perhatian dan kebiasaan-kebiasaan yang baik untuk menunjang hasil pencapaian target bagi karyawan yang lebih baik dan saling memberi keuntungan bagi pihak perusahaan dan karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dan juga referensi dalam melakukan penelitian berikutnya dan lebih menyempurnakan hasil penelitian kedepannya dalam aspek variabel, tempat, lokasi dan lain-lain yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afyar Ady Wally, Hj. Herminawati, Muhlis Ruslan. Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Komitmen Konsumen Melalui Keputusan Pembelian Roti Conses Makassar. Indonesian Journal of Business and Management. Indonesian Journal of Business and Management. Tahun Terbit : 2019. ISSN : e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN:2656-6885. Volume : 2, Issue : 1, Halaman : 16 – 20. Penerbit : Universitas Bosowa. DOI: <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.172>. Website:<https://journal.unibos.ac.id/jbm>. URL: <https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/172/84> Listed: <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/8316>
- Ansory dan, Indrasari (2018) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Agustin. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol.14, No.02.
- Abubakar & Nur. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Arif triyanto dan Sudarwati.. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen. Jurnal Paradigma. Vol. 12, No 1, Februari – Juli 2014. ISSN 1693-0827. <https://media.neliti.com/media/publications/116413-ID-pengaruh-kompetensidan-penghargaan-terh.pdf>
- Agus Dharma. 2001. Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aldi, Y., & Susanti, F. 2019. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Agus, Dharma, 2001, Strategi Pemasaran Modern , Rajawali Pers, Jakarta.
- AlinviaAyu Sagita,Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja

Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.

Dwi Suci Agustin (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Desa Ngingas). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Daryanto, B. d (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Faisal , Muhamad Dani Somantri , Nurul Hidayatun Napsiah (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Fajar, 2018, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga

Fachreza. (2018) ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh’, *Jurnal Magister Manajemen FEB Unsyiah*, 2(1), pp. 115–122

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Husein Umar, 2005, *Riset SumberDaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta.

Hasibuan, 2018, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.

Laura, Cristian Lingga, 2013 *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Medan*

- Thamrin, (Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 16 No. 1 Tahun 2013), hlm. 61.
- Londong, 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: BumiAksara, 2011, h. 129.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1979). *Goal Setting—A Motivational Technique That Works. Organizational Dynamics*, 8, 68-80.
- M. Sholahuddin Al-Ayyubi (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Kerta Rajasa Raya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Marzuki. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Target Penerimaan Tunggal Pajak Pada Kpp Pratama Bantaeng. (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.03 No.01 Tahun 2018,hal 27-39
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Muljani, N. (2002). *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Mohyi, Ach. 1996. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Maria. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Najmy Haqq (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (PT. Rahmat JayaPerkasa Sidoarjo). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 270 hal.
- Resya Saputra, Usman Lewangka, Muhlis Ruslan. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju. Indonesian Journal of Business and Management. Tahun Terbit : 2020. ISSN : e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN:2656-6885. Volume : 3, Issue : 1. Halaman : 58 – 65.  
 Penerbit : Universitas Bosowa. DOI: <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i1.588>  
 Website : <https://journal.unibos.ac.id/jbm>  
 URL artikel: <https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/588/200>

- Ruslan & Jafar. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins dan Judge, 2007 Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2 ,Jakarta, Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sumarsono, Sonny. 2010. Manajemen Keuangan Pemerintahan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sandy, S.R.O., dan Faozen. (2017). “Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember”. Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas. 1(2).
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Arianty Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol.14, No.02, 2014.
- Sondang P Siagian, 2008, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia ‘ , Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. Metoda Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Triguno, (2004). Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.

- Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Redaksi Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. 1997. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2012. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta.
- Winardi. 2009. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*, (Jurnal AGORA Vol. 03 NO. 02 Tahun 2015), hlm. 55-59.
- [http://repository.upi.edu/203/6/S\\_PJKR\\_0802558\\_CHAPTER%203.pdf](http://repository.upi.edu/203/6/S_PJKR_0802558_CHAPTER%203.pdf) (diakses pada tanggal 7 Februari 2023)
- [http://repository.umpalopo.ac.id/3047/3/BAB\\_201720081.pdf](http://repository.umpalopo.ac.id/3047/3/BAB_201720081.pdf) (diakses pada tanggal 7 Februari 2023)
- <file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/115-Article%20Text-415-1-10-20200922.pdf> (diakses pada tanggal 16 Februari 2023)
- <https://repo.undiksha.ac.id/1738/3/1617041034BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf> (diakses pada tanggal 10 Maret 2023)
- <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2362/2022%20DEWI%20kusumawati%204520012184.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (diakses pada tanggal 13 Maret 2023)

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### 1. Surat Izin Meneliti

**UNIVERSITAS BOSOWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568  
 http://www.universitasbosowa.ac.id

---

Nomor : A. 1303 /FEB/UNIBOS/VI/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth,  
**Bapak/Ibu Pimpinan**  
**PT. Bosowa Berlian Motor Makassar**  
 Di,-  
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :


Nama : Muhammad Rafly Adryan Pradana  
 NIM : 4519012136  
 Program Studi : Manajemen  
 No. Telp/Hp : 087850360452  
 Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

**“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar ”**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 21 Juni 2023  
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

  
**Dr. Hj. Helminawati Abubakar, SE., MM**  
 NIDN. 09 2412 680

Tembusan  
 1. Rektor Universitas Bosowa  
 2. Arsip



## 2 . Surat Balasan Izin Penelitian





Makassar, 14 Juli 2023

Nomor : 034/SKL-UM/L&D-BBM/VII-2023  
Lampiran : -----  
Hal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**  
**Universitas Bosowa**  
Di.-

Tempat

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa di PT. Bosowa Berlian Motor Tentang izin penelitian. Dengan ini disampaikan bahwa kami menerima peserta tersebut untuk melaksanakan penelitian di PT. Bosowa Berlian Motor. Adapun mahasiswa yang kami maksud sebagai berikut:

Nama : Muhammad Rafly Adryan Pradana

NIM : 4519012136

Prodi : Manajemen

Judul penelitian : Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Demikian Penyampaian Kami, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan Terima Kasih.

PT. Bosowa Berlian Motor

**Sri Wahyudi**  
Head Section Learning & Development

**PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR**

MITSUBISHI Passenger Car, Light Commercial Vehicle & Commercial Vehicle Authorized Dealer  
Head Office - Jl. Urip Sumoharjo No.266, Makassar, Sulawesi Selatan 90231 - Indonesia  
Phone : (0411) 444 444 | Fax : (0411) 447744 | Email : berita.bbm@bosowaberlian.co.id  
Website : www.bosowaberlian.co.id

Where Your Heart Parked

### 3. Dokumentasi







**4. Kuesioner Penelitian**

## **KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja Terhadap Pencapaian Target Unit Service Pada Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar**”. Kuesioner dalam penelitian ini hanya bersifat akademik bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesediaan anda untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

**Isilah identitas anda dibawah ini**

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

**Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Responden dapat memberikan tanda centang (√) atau silang (x) pada salah satu jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu :

- SS (Sangat Setuju) = 5
- S (Setuju) = 4
- N (Netral) = 3
- TS (Tidak Setuju) = 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

### 1. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa senang apabila hasil yang dikerjakan mendapat respon dari pimpinan					
2	Saya bertanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas					
3	Dalam menjalankan tugas saya selalu berusaha untuk lebih baik dari yang lain					
4	Saya memiliki rasa kesenangan tersendiri dalam bekerja di kantor					

5	Perhatian teman kerja sangat diharapkan dalam menjalankan tugas-tugas kantor					
---	--	--	--	--	--	--

## 2. Budaya Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi, maka selalu semangat dalam bekerja					
2	Saya selalu jujur dalam bekerja di tempat bekerja					
3	Saya berkomitmen mengerjakan tugas pekerjaan yang di tugaskan serta memaksimalkan fasilitas yang di sediakan					
4	Saya selalu mengevaluasi pekerjaan yang telah di lakukan agar pekerjaan menjadi lebih baik					
5	Saya dapat mengatasi kendala kerja di tempat bekerja					

## 3. Target (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
2	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					



3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu					



## 5. Data Hasil Penelitian Pembagian Kuesioner

## Variabel X1

No	Motivasi (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	4	4	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	4	22
6	4	4	5	5	4	22
7	4	5	3	5	4	21
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	4	5	5	22
10	5	5	5	4	4	23
11	5	5	5	5	4	24
12	4	5	3	5	4	21
13	4	5	5	4	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	4	4	23
16	5	4	5	4	4	22
17	4	5	5	4	5	23
18	4	5	5	4	4	22
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	5	4	4	22
22	5	5	5	5	4	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	4	4	23
26	5	5	5	4	4	23
27	4	5	5	4	4	22
28	4	5	4	5	4	22
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	4	4	4	21
32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	5	4	4	22
34	5	5	5	4	4	23
35	5	5	5	4	4	23
36	5	5	5	5	4	24
37	4	5	4	5	4	22

38	4	5	5	4	4	22
39	4	5	5	4	5	23
40	5	5	5	5	5	25
41	4	5	4	5	4	22
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	5	4	5	23
45	5	4	5	4	4	22
46	5	5	5	4	4	23
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	4	24
50	5	5	5	4	4	23

Variabel X2

No	Budaya kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.3	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	5	5	22
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	3	4	5	21
8	4	5	5	5	4	23
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	5	5	5	23
11	5	4	5	5	4	23
12	4	5	5	5	5	24
13	3	4	5	4	4	20
14	3	4	5	4	4	20
15	5	5	4	5	5	24
16	4	5	4	5	4	22
17	5	4	5	5	4	23
18	4	4	5	4	4	21
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	4	5	4	23
21	4	5	4	5	5	23
22	5	5	5	5	5	25

23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	4	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	5	4	23
29	4	5	4	4	4	21
30	4	4	4	5	4	21
31	5	5	4	5	5	24
32	3	4	5	4	4	20
33	3	5	5	5	4	22
34	4	5	5	5	5	24
35	5	4	5	5	4	23
36	4	4	5	5	5	23
37	5	5	5	5	5	25
38	4	5	5	5	4	23
39	3	4	4	5	5	21
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	5	5	5	23
42	4	5	5	5	4	23
43	4	4	4	5	5	22
44	4	5	5	5	5	24
45	5	4	5	4	5	23
46	5	5	4	5	5	24
47	4	5	5	5	4	23
48	5	5	5	5	5	25
49	4	5	5	5	4	23
50	5	5	5	5	5	25

Variabel Y

No	Pencapaian Target (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	5	21
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	5	22

8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	5	21
12	4	4	4	4	5	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	5	5	23
16	5	5	4	5	4	23
17	5	5	4	4	4	22
18	4	4	4	5	4	21
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	5	5	5	23
21	5	5	4	5	4	23
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	4	5	5	24
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	5	4	4	22
27	5	4	5	5	5	24
28	4	5	5	5	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	4	5	5	5	4	23
31	5	5	5	5	5	25
32	4	5	4	5	4	22
33	5	5	4	5	4	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	5	5	5	24
36	5	5	4	5	5	24
37	4	4	5	5	5	23
38	5	5	4	5	5	24
39	4	5	4	5	5	23
40	5	4	5	5	5	24
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	5	5	5	25
43	4	5	5	4	5	23
44	5	4	4	5	5	23
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	4	5	5	24
47	5	4	5	5	5	24
48	5	5	5	4	5	24
49	5	5	5	5	4	24

50	5	4	5	5	5	24
----	---	---	---	---	---	----



**6. Hasil Pengujian Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	76.0	76.0	76.0
	Perempuan	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	25	50.0	50.0	50.0
	31-40 tahun	16	32.0	32.0	82.0
	41-50 tahun	7	14.0	14.0	96.0
	>50 tahun	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	27	54.0	54.0	54.0
	S1	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel X1

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.124	.508**	.216	.236	.714**
	Sig. (2-tailed)		.392	.000	.131	.099	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.124	1	.130	.141	.153	.433**
	Sig. (2-tailed)	.392		.367	.328	.288	.002
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.508**	.130	1	-.155	.260	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.367		.281	.069	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.216	.141	-.155	1	.485**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.131	.328	.281		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.236	.153	.260	.485**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.099	.288	.069	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.714**	.433**	.603**	.560**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Variabel X2

## Correlations



		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.327 <sup>*</sup>	.087	.338 <sup>*</sup>	.320 <sup>*</sup>	.722 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.020	.548	.016	.024	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.327 <sup>*</sup>	1	.020	.354 <sup>*</sup>	.290 <sup>*</sup>	.623 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.020		.892	.012	.041	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.087	.020	1	.276	.022	.438 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.548	.892		.053	.878	.001
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.338 <sup>*</sup>	.354 <sup>*</sup>	.276	1	.385 <sup>**</sup>	.706 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.016	.012	.053		.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.320 <sup>*</sup>	.290 <sup>*</sup>	.022	.385 <sup>**</sup>	1	.634 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.024	.041	.878	.006		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.722 <sup>**</sup>	.623 <sup>**</sup>	.438 <sup>**</sup>	.706 <sup>**</sup>	.634 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Variabel Y

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.417**	.250	.354*	.127	.682**
	Sig. (2-tailed)		.003	.080	.012	.378	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.417**	1	.083	.447**	.036	.628**
	Sig. (2-tailed)	.003		.565	.001	.802	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.250	.083	1	.261	.400**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.080	.565		.068	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.354*	.447**	.261	1	.240	.707**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.068		.094	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.127	.036	.400**	.240	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.378	.802	.004	.094		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.682**	.628**	.628**	.707**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	15

## 8. Hasil Uji Hipotesis

Analisis Linear Berganda, Uji T, dan Uji F

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.369	.342	1.23499

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Motivasi (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.935	2	20.968	13.747	.000 <sup>b</sup>
	Residual	71.685	47	1.525		
	Total	113.620	49			

a. Dependent Variable: Pencapaian Target (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Motivasi (X1)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.203	3.383		1.833	.073
	Motivasi (X1)	.288	.127	.273	2.274	.028
	Budaya Kerja (X2)	.454	.114	.477	3.983	.000

a. Dependent Variable: Pencapaian Target (Y)