



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOKITA MAKMUR
DI JAKARTA**

Diajukan Oleh:

NAMA : IRENA

NIM : 115100074

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2013

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IRENA
NO. MAHASISWA : 115100074
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT
INDOKITA MAKMUR DI JAKARTA

Jakarta, Desember 2013

Pembimbing,

(Ronnie Resdianto Masman, SE, MA,MM)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN SKRIPSI / KOMPREHENSIF

NAMA : IRENA
NO. POKOK MAHASISWA : 115100074
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT
INDOKITA MAKMUR DI JAKARTA

TANGGAL: 21 JANUARI 2014

KETUA PENGUJI

(Drs. Nyoman Suprastha, M.M)

TANGGAL: 21 JANUARI 2014

ANGGOTA PENGUJI

(Ronnie Resdianto Masman, SE., MA.,M.M)

TANGGAL: 21 JANUARI 2014

ANGGOTA PENGUJI

(Drs. Carol D. Kadang, M.M.)

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

(A) IRENA (115100074)

(B) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOKITA MAKMUR DI
JAKARTA

(C) xviii + 129 Halaman, 2013, Tabel 54 ; Gambar 3 ; Lampiran 10

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) *Abstract: This study aims to analyze the effect of working motivation and organization culture to employee performance. The population of this research were all of employees of PT Indokita Makmur in Jakarta. The method of data collection was conducted by distributing questionnaires to 60 respondents. The technique of data analysis used was the multiple regression analysis with probability sampling. The findings of this research showed that employee performance is positively and significantly affected by working motivation and organization culture either partially or simultaneously.*

(F) Daftar acuan 41 (1996-2013)

(G) Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M

MOTO

*Our most important asset is human resources
who love to help others.*

Karya sederhana ini kupersembahkan:

Untuk Papa dan Mama,

dan Sahabat-sahabatku

yang tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga terwujud skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setyawan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

5. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Galuh Mira Saktiana, selaku dosen Universitas Tarumanagara yang senantiasa memberikan saran selama proses penulisan skripsi ini.
7. Bapak Oey Hannes Widjaya, selaku dosen Universitas Tarumanagara yang senantiasa memberikan saran selama proses penulisan skripsi ini.
8. Papa dan mama tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan kasih sayang kepada penulis selama perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat tercinta saya yaitu Johanna Engracia, Meisielia Winata, Hanilia Wilanda, Helen Maya Sari, Yenny, Marisa Sugana, Ryan Manthovani, Dicky Suwito, Denny Irawan, Hendrik Turino, James Wilson Teo, Stefan, Jevan Martiono yang selalu bersama-sama saling membantu selama proses perkuliahan baik dalam suka maupun duka.
10. Kepada pihak PT Indokita Makmur yang telah berkenan memberikan izin riset dan membantu penulis dalam proses skripsi ini.
11. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah senantiasa memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan dan hati yang terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2013

Penulis,

(Irena)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi.....	5
3. Pembatasan.....	6
4. Perumusan.....	7
B. Tujuan dan Manfaat.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Definisi Variabel.....	9
B. Kerangka Teori.....	11

C. Penelitian Yang Relevan.....	35
D. Kerangka Pemikiran	37
E. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel	39
B. Operasionalisasi Variabel	39
C. Metode Pengumpulan Data.....	47
D. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas	50
E. Teknik Analisis Data	52
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	60
B. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian	63
C. Analisis Data.....	111
D. Pembahasan	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	127
A. Kesimpulan.....	127
B. Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN.....	134
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	160

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Diagram Normal Probability P-Plot	116
Gambar 4.2 Diagram Scatter Plot.....	118

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja 40
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi 42
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan..... 44
Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja 60
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi 61
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan 62
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Reliabilitas..... 63
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 64
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 64
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 65
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 66
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja..... 67
Tabel 4.10	Tanggapan Responden terhadap gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok 68
Tabel 4.11	Tanggapan Responden terhadap lingkungan kerja yang nyaman.. 69
Tabel 4.12	Tanggapan Responden terhadap perusahaan yang menyediakan fasilitas/asuransi kesehatan untuk para karyawan 70
Tabel 4.13	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang bekerja di lingkungan kerja dan sekitarnya yang bebas dari bahaya..... 71

Tabel 4.14	Tanggapan Responden terhadap karyawan dalam proses bekerja yang dapat diterima oleh teman pribadi dan profesional	72
Tabel 4.15	Tanggapan Responden terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan bersama dengan kelompok yang sebanding atau bidang yang sejenis/sama	73
Tabel 4.16	Tanggapan Responden terhadap supervisi yang dapat senantiasa mendukung dan meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam memberikan motivasi.....	74
Tabel 4.17	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang akan berusaha meningkatkan kinerja untuk dapat memenangkan penghargaan....	75
Tabel 4.18	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang memiliki rasa bangga ketika dapat menerima tanggung jawab atau kesempatan berkembang yang lebih baik	76
Tabel 4.19	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk mengembangkan dan membimbing orang lain	77
Tabel 4.20	Tanggapan Responden terhadap keberanian karyawan dalam menerima tanggung jawab yang lebih dalam pengembangan tugas secara aktif	78
Tabel 4.21	Tanggapan Responden terhadap adanya hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.22	Tanggapan Responden terhadap adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	80

Tabel 4.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden atas Motivasi Kerja (X1) ..	81
Tabel 4.24	Tanggapan Responden terhadap sikap dan perilaku kerja dalam berinteraksi yang rutin dilakukan antar anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan	84
Tabel 4.25	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan sebagai karyawan dan kegiatan yang bersifat rutin dalam pekerjaan telah mempengaruhi kehidupan diluar pekerjaan	85
Tabel 4.26	Tanggapan Responden terhadap nilai sosial sebagai aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi telah berhasil dijalankan oleh sebagian besar karyawan	86
Tabel 4.27	Tanggapan Responden terhadap sikap dan perilaku karyawan sangat terpengaruh oleh keadaan di lingkungan kerja serta suasana yang tercipta	87
Tabel 4.28	Tanggapan Responden terhadap karyawan telah menjalankan filosofi yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan karyawan maupun klien	88
Tabel 4.29	Tanggapan Responden terhadap berbagai macam norma-norma yang diterapkan dalam bekerja telah dijalankan oleh sebagian besar karyawan.....	89
Tabel 4.30	Tanggapan Responden terhadap adanya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan	90
Tabel 4.31	Tanggapan Responden terhadap adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	91

Tabel 4.32	Rekapitulasi Tanggapan Responden atas Budaya Organisasi (X2)	92
Tabel 4.33	Tanggapan Responden terhadap adanya pemahaman tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan.....	95
Tabel 4.34	Tanggapan Responden terhadap adanya pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur dan keahlian teknis ...	96
Tabel 4.35	Tanggapan Responden terhadap penggunaan informasi, material, dan teknik dengan tepat dan benar.....	97
Tabel 4.36	Tanggapan Responden terhadap perhatian pada kecermatan dan ketelitian.....	98
Tabel 4.37	Tanggapan Responden terhadap pembuatan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan	99
Tabel 4.38	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan, menentukan dan mengatur prioritas kerja secara Efektif	100
Tabel 4.39	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang menggunakan waktu kerja yang akan dijalankan seefektif mungkin	101
Tabel 4.40	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang ada dalam lingkungan kerja	102
Tabel 4.41	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang mampu memelihara hubungan kerja yang efektif antar sesama rekan kerja.....	103
Tabel 4.42	Tanggapan Responden terhadap karyawan yang mampu hadir secara rutin dan tepat waktu.....	104

Tabel 4.43	Tanggapan Responden terhadap terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.....	105
Tabel 4.44	Tanggapan Responden terhadap adanya hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan	106
Tabel 4.45	Tanggapan Responden terhadap adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan	107
Tabel 4.46	Rekapitulasi Tanggapan Responden atas Kinerja Karyawan (Y)	108
Tabel 4.47	Nilai Rata-Rata dari Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) serta Kinerja Karyawan (Y)	112
Tabel 4.48	Output SPSS Mengenai Uji Multikolinearitas	117
Tabel 4.49	Analisis Regresi Ganda.....	120
Tabel 4.50	Uji Koefisien Regresi Ganda secara Simultan dengan Uji-F	122
Tabel 4.51	Pengujian R.Square.....	124

DAFTAR LAMPIRAN

HALAMAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	134
Lampiran 2	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.....	139
Lampiran 3	<i>Output</i> Uji Validitas dan Reliabilitas	145
Lampiran 4	<i>Output</i> Deskripsi Subjek Penelitian.....	147
Lampiran 5	<i>Output</i> Deskripsi Obyek Penelitian	149
Lampiran 6	<i>Output</i> Uji Asumsi.....	157
Lampiran 7	<i>Output</i> Uji Regresi Ganda	158
Lampiran 8	<i>Output</i> Tabel F.....	159
Lampiran 9	<i>Output</i> Tabel t.....	159
Lampiran 10	<i>Output</i> Tabel r.....	159

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang

Dewasa ini pendirian suatu perusahaan disebabkan adanya suatu misi atau tujuan yang sama sebagai bentuk pernyataan manajemen atas dalam suatu perusahaan untuk memperjelas apa yang diinginkan oleh pemilik perusahaan dan menjadi pedoman dalam pengendalian perusahaan pada masa yang akan datang. Seiring dengan tujuan yang hendak dicapai, tentunya tidak terlepas dari perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat. Selain itu tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan sumber daya manusia juga memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dipekerjakan harus mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang sudah ada agar dapat mengimbangi dampak persaingan sumber daya manusia yang berasal dari negara-negara lain. Dengan keberadaan karyawan yang sudah memiliki niat/kemauan dan kemampuan yang optimal, maka tujuan dan keberhasilan perusahaan dapat tercapai.

Dalam suatu perusahaan, seorang pimpinan harus dapat mengarahkan para karyawan dalam proses bekerja untuk dapat mencapai tujuan. Demi tercapainya suatu perusahaan yang efektif dan mampu bersaing maka hal ini mendorong manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang dapat ditunjukkan oleh setiap individu

sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan melalui peranan kedudukannya dalam perusahaan itu. Untuk dapat mencapai dan mempertahankan kinerja yang optimal diperlukan berbagai faktor dan proses yang dapat memberikan pengaruh atau dampak terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi diperlukan kepercayaan, waktu, perhatian serta kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu ada pula faktor yang dapat memberikan kontribusi secara langsung dalam pencapaian kinerja antara lain motivasi dan budaya. Kedua faktor ini memiliki peranan yang penting. Dengan adanya motivasi dan budaya dalam suatu perusahaan, maka dapat menciptakan, mengarahkan dan mendorong karyawan agar mau bekerja secara produktif demi tercapainya keberhasilan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Umar dalam penelitian Amaliyah (2012) yang mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi ini diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Namun seiring dengan prosesnya, hal ini tidak terlepas dari timbulnya permasalahan. Berbagai kecenderungan permasalahan yang timbul antara lain tidak adanya semangat kerja dan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan. Sehingga pimpinan perlu untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peranan dan posisi seorang pimpinan dapat mempengaruhi karyawannya dengan memberikan pengarahan dukungan sehingga menimbulkan motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Di samping faktor motivasi yang terkait dengan kinerja, faktor budaya juga memiliki peranan dan dampak terhadap cara bekerja dan perilaku para karyawan. Oleh karena itu, kemampuan untuk menciptakan suatu perusahaan dengan budaya yang mampu untuk mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Hal ini didukung pula menurut Abdullah dan Arisanti dalam Aristayudha dan Netra (2010) yang mengatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi patokan atau aturan yang tertulis/tidak tertulis yang diyakini oleh karyawan sehingga dapat terbentuk sebagai kebiasaan cara kerja karyawan yang akan berdampak langsung terhadap kinerja. Permasalahan yang sering terjadi dalam budaya organisasi yakni kurangnya loyalitas kerja karyawan, tidak adanya tanggung jawab dan profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tidak adanya kedisiplinan dalam diri karyawan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus dapat memiliki budaya yang dapat diyakini dengan kuat sebagai suatu budaya yang baik atau terintegrasi oleh para karyawan dikarenakan budaya tersebut memiliki kesamaan nilai-nilai dalam bekerja sehingga dapat tercipta sinergi antara karyawan yang lebih baik.

PT Indokita Makmur di Jakarta merupakan perusahaan importir langsung mesin gergaji atau yang lebih sering dikenal dengan “senso”. Perusahaan memulai aktivitas operasionalnya sejak tahun 1982 sebagai satu-satunya agen tunggal yang berdiri di Indonesia. Induk perusahaan berkedudukan di Jerman namun memiliki perusahaan agen tunggal sebagai importir yang bertempat di Jalan Gajah Mada No. 150 A-B-C Jakarta Barat, Indonesia. Selain berkedudukan di Jerman, pengembangan produk juga dijalankan melalui pabrik-pabrik yang berada di

sebagian negara yang ada di dunia seperti Brazilia, Amerika, Australia, Jepang, dan China. Sebagai perusahaan importir langsung, perusahaan ini juga menyebarluaskan aktivitas perdagangannya hampir ke seluruh kota di Indonesia seperti Jambi, Palembang, Pekanbaru, Medan, Surabaya, Semarang, Cirebon, dan Jayapura. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk selalu menghadirkan produk-produk dengan performa tinggi yang tentunya dapat diandalkan oleh para pengguna. Dengan disertai kualitas, peralatan dengan kualitas yang prima dan teknologi muktahir yang digunakan tentunya dikembangkan untuk penggunaan mesin yang efisien dan berdaya tinggi. Penggunaan produk-produk mesin yang diimpor dapat digunakan untuk memotong rumput, memahat, menebang pohon, serta dapat digunakan dalam dunia perhotelan untuk memotong daging-daging keras yang telah dibekukan. Sumber daya manusia yang dipekerjakan dan dimiliki oleh PT Indokita Makmur di Jakarta memiliki peran penting dalam perusahaan importir ini. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik demi tercapainya kinerja yang optimal.

Pada umumnya hal yang dihadapi di PT Indokita Makmur di Jakarta terkait dengan permasalahan yang dihadapi baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yaitu dari segi faktor internal dikarenakan adanya masalah dalam hubungan kerja antar sesama karyawan sehingga menyebabkan turunnya tingkat kerja sama serta tanggung jawab sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja yang dihasilkan. Selain itu adapula masalah faktor eksternal yang dikarenakan adanya permasalahan pribadi/keluarga yang terbawa sampai ke

lingkungan kerja. Hal ini menimbulkan tidak adanya profesionalisme dalam diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dan lebih dalam lagi mengenai hal tersebut. Oleh karena itu, penulis membahas dan mengkaji masalah ini di dalam skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT INDOKITA MAKMUR DI JAKARTA”**.

2. Identifikasi

Berdasarkan uraian yang terdapat pada bagian latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut, yaitu :

- a. Apakah kinerja karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta sudah berjalan secara maksimal.
- b. Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta.
- c. Bagaimana penilaian kinerja oleh pimpinan kepada karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta.
- d. Seberapa jauh faktor dari motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta.
- e. Bagaimana pemberian motivasi yang diberikan oleh supervisi terhadap karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta.

- f. Apakah antar sesama karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta memiliki sikap saling memotivasi.
- g. Bagaimana pelaksanaan budaya yang diterapkan PT Indokita Makmur di Jakarta.
- h. Seberapa pentingkah budaya yang diterapkan oleh para karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta.
- i. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta.
- j. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta.
- k. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indokita Makmur di Jakarta.

3. Pembatasan

Agar permasalahan tidak terlalu luas dan terlalu sempit, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian adalah karyawan di PT Indokita Makmur di Jakarta.
- b. Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
- c. Periode penelitian ini dilakukan pada tahun 2013 di PT Indokita Makmur di Jakarta yang disesuaikan dengan waktu mulainya pembuatan skripsi peneliti.

4. Perumusan

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indokita Makmur di Jakarta ?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokita Makmur di Jakarta ?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokita Makmur di Jakarta ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Adapun tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indokita Makmur di Jakarta .
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokita Makmur di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokita Makmur di Jakarta.

2. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan yang berguna dalam memecahkan masalah sumber daya manusia dan membantu sebagai suatu bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan melalui motivasi kerja dan budaya organisasi yang diterapkan.

b. Bagi akademisi.

Sebagai pengetahuan dan memperdalam kajian teori dalam dunia kerja tentang motivasi kerja, budaya organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Ngr Bgs Aristayudha dan I Gst Salit Ketut Netra. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2, No. 7, 2013.
- Amaliyah. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Ahmad Yani Bekasi. *Diterbitkan pada: <http://repository.gunadarma.ac.id/handle/123456789/3670>*.
- Amiruddin Idris. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Jiwa Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur SKPD dan Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan Publik di Provinsi Aceh. *Jurnal ekonomika Universitas Almuslim Bireuen – Aceh*. Vol. 3, No.5, Maret 2012.
- Aritonang, R. Lerbin, R. (1998). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- _____. (2007). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Darmawan, Didit (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT Jepe Press Media Utama.
- Dedi Kurniawan, A.Rahman Lubis dan Muhammad Adam. (2012). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol 1, No. 1, Agustus 2012.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT Indeks.
- Ghozali, Imam (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. *et.al* (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 14th Edition. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hanggraeni Dewi .(2011). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No. 2, September 2008.
- Ida Bagus Raka Suardana. (2006). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Faktor Individu Terhadap Perilaku Kerja Pegawai dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, Tahun 10, No. 1, Februari 2006.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, Michael T.Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh . Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro , Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* . Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Kountur, Ronny. (2007). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Thesis*. Edisi Revisi. Jakarta : Percetakan Buana Printing.
- Lee Huey Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Leadership and Organization Development Journal* ,Vol. 30, No. 1, 2009.
- Malhotra, Naresh K. (2004). *Marketing Research*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mangkuprawira, Sjafri (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marliana B. Winanti. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Atri Distribution. *Jurnal Ilmiah Program Studi Sastra Inggris*, Vol. 1, 2011.
- Muchlas, Makmuri .(2005). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : GadjahMada University Press.
- Muogbo U.S. (2013). The Impact of Employee Motivation on Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering and Science* ,Vol 2, Issue 7 , Pages 70-80, 2013.

- Nachrowi dan Hardius Usman. (2006). *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Raida Abu Bakar, Dr. Abdul Latif Salleh, and Lee Chee Ling . (2008). *Implications of Corporate Culture On Job Performance*. The Business Review, Cambridge Journal ,Vol. 9 , No. 2, 2008.
- Ranupandojo Heidjrachman dan Dr. Suad Husnan, M.B.A. (1996). *Manajemen Personalia*. Cetakan Keenam. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Robin, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Siregar, Syofian . (2013). *Statistik Parameter Untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- _____, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Supranto, J .(2004). *Proposal Penelitian Dengan Contoh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2009) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein .(1998). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- _____,(2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan Kedua Belas. Edisi Kedua. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wade Carole and Carol Tavris (2011). *Psychology*. 10th Edition. United States : Pearson Education, Inc.
- Winardi, Jasman J.Ma'ruf dan Said Musnadi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 1, No. 1, 2012.

Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yolanda M. Siagian dan Puti Handayani. (2006). Pengaruh Motivasi dan Visi Kerja Karyawan serta Kegagalan Kualitas Pelayanan di Masa Lalu Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Fakultas Ekonomi Trisakti Jakarta. *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.6,No. 2, Agustus 2006.

Yonavia Latuny. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Allianz Life Indonesia Di Denpasar . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 2,No. 9, 2013.