

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA TNT MEDIA MELALUI MOTIVASI KERJA**



**DIAJUKAN OLEH**

**NAMA: FEBY FANGESTU**

**NIM: 115200335**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA TNT MEDIA MELALUI MOTIVASI KERJA**



**DIAJUKAN OLEH**

**NAMA: FEBY FANGESTU**

**NIM: 115200335**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : FEBY FANGESTU  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200335  
Program Studi : S1 MANAJEMEN



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 5 January 2024



Feby Fangestu

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

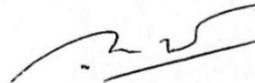
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FEBY FANGESTU  
NIM : 115200335  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TNT  
MEDIA MELALUI MOTIVASI KERJA

Jakarta,

Pembimbing,



(RONNIE RESDIANTO MASMAN S.E., M.A., M.M. )

## HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Feby Fangestu  
NIM : 115200335  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
TNT MEDIA MELALUI MOTIVASI KERJA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

3. Ketua Penguji : Margarita Ekadjaja S.E., M.M.
4. Anggota Penguji : Andi Wijaya SE., MM.

Jakarta, 25 Januari 2024

Pembimbing,



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

**ABSTRACT**

*TARUMANAGARA UNIVERSITY*

*FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS*

*PROGRAM STUDY MANAGEMENT THESIS,*

*JUNE 2023*

*(A) FEBY FANGESTU (115200335)*

*(B) THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE TNT MEDIA THROUGH JOB'S MOTIVATION*

*(C) xvii + 73 pages, 2024, 17 tables, 5 figures, 3 appendices*

*(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

*(E) Abstract: The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture on employee performance TNT Media through work motivation. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were 30 employees who worked at TNT Media. The conclusion in this research is that organizational culture has a positive effect on work motivation. Organizational culture has a positive effect on employee performance. Work motivation has a positive effect on employee performance and organizational culture has a positive effect on work performance and motivation as a mediating variable.*

*(F) Keywords: Organizational Behaviour, Employee Performance, Job's Motivation*

*(G) List of References 33 (2013-2023)*

*(H) Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M*

## **ABSTRAK**

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MANAJEMEN STUDI PROGRAM  
TESIS, JUNI 2023

(A) FEBY FANGESTU (115200335)

(B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA TNT MEDIA MELALUI MOTIVASI KERJA

(C) xvii + 73 halaman, 2024, 17 tabel, 3 gambar, 1 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada TNT Media melalui motivasi kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan yang bekerja di TNT Media. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

(F) Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

(G) Daftar Pustaka 33 (2013-2023)

(H) Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M

## **HALAMAN MOTTO**

**“Blessed is the man who remains steadfast under trial, for when he has stood the test he will receive the crown of life, which God has promised to those who love him”**

**( Yakobus 1:12 )**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Karya ini saya persembahkan untuk keluarga saya yang amat  
saya cintai**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya dan berkat sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada TNT MEDIA melalui Motivasi Kerja “ dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan bagi mahasiswa dan mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Tarumanagara di Jakarta.

Penulis menyadari tanpa adanya bimbingan, bantuan dan berdo'a skripsi ini tidak bisa diselesaikan oleh penulis dengan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini kepada :

1. Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan yang membantu dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. TNT MEDIA yang telah membeikan izin kepada penulis untuk penelitian skripsi yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada TNT MEDIA melalui Motivasi Kerja”
6. Keluarga beserta Teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam melasaknakan skripsi ;

Penulis menyadari bahwa dengan segala keterbatasan dan kekurangan skripsi yang di kerjakan masih jauh dari kata sempurna. Sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca agar bisa menjadi pembelajaran kedepannya bagi penulis.

Dengan akhir kata,penulis berharap semoga dengan skripsi ini dapat memberikan wawasan bermanfaat kepada pembaca dan memberikan panduan kepada mahasiswa mahasiswa di Universitas Tarumanagara yang akan menjalani skripsi dalam periode selanjutnya.

JAKARTA, 26 januari 2024

Penulis

FEBY FANGESTU

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI</b> .....	i
<b>SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	viii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
1. Identifikasi Masalah.....	4
2. Batasan Masalah .....	4
3. Rumusan Masalah.....	4
<b>B. TUJUAN DAN MANFAAT</b> .....	5
1. Tujuan .....	5
2. Manfaat .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
<b>A. GAMBARAN TEORI UMUM</b> .....	7
<b>B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL</b> .....	7
1. Budaya organisasi .....	8
2. Kinerja karyawan.....	8
3. Motivasi kerja .....	9
<b>C. KAITAN ANTAR VARIABEL – VARIABEL</b> .....	9
1. Kaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.....	10
2. Kaitan antara budaya organisasi dan motivasi kerja.....	10

3. Kaitan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja .....	10
4. Kaitan antara budaya organisasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.....	11
<b>D. PENELITIAN YANG RELEVAN .....</b>	<b>11</b>
<b>E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>20</b>
1. Kerangka Pemikiran .....	20
2. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
<b>A. Desain Penelitian .....</b>	<b>22</b>
<b>B. POPULASI, TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....</b>	<b>22</b>
1. Populasi.....	22
2. Teknik Pemilihan Sampel .....	23
3. Ukuran Sampel .....	23
<b>C. Operasional variabel dan instrumen .....</b>	<b>24</b>
1. Budaya Organisasi .....	24
2. Kinerja Karyawan .....	27
3. Motivasi Kerja .....	29
<b>D. ANALISIS VALIDITAS DAN REALIBILITAS .....</b>	<b>30</b>
1. Uji Validitas .....	31
2. Uji Reliabilitas .....	31
<b>E ANALISIS DATA.....</b>	<b>32</b>
1. Analisis Inner Model.....	32
<b>F. ANALISIS ASUMSI DATA .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
<b>A. DESKRIPSI SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
1. Deskripsi subjek penelitian.....	34
2. Karakteristik responden berdasarkan usia .....	34
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	35
4. Deskripsi Objek Penelitian .....	36
<b>B. Hasil Analisis Data.....</b>	<b>43</b>

1. Hasil Outer Model .....	43
2. Hasil Inner Model .....	47
3. Uji Hipotesis .....	50
<b>C. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>53</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>55</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>55</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>56</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>72</b>
<b>HASIL TURNITIN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Faktor Outer Model.....	43
Gambar 4.2 Boothstrapping.....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	20
Tabel 3.1 Dimensi Operasional Budaya Organisasi.....	26
Tabel 3.2 Dimensi Operasional Kinerja Karyawan .....	28
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Motivasi Kerja.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel 4.4 Objek Penelitian Budaya Organisasi.....	37
Tabel 4.5 Objek Penelitian Kinerja karyawan .....	39
Tabel 4.6 Objek Penelitian Motivasi Kerja.....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Konvorgen (Average variant Extracted).....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Deskriminan (Cross Loading) .....	43
Tabel 4.9 Hasil Analisis Reliabilitas Konsistensi Internal.....	44
Tabel 4.10 Hasil Analisis Reliabilitas Cronbach's alpha .....	45
Tabel 4.11 Hasil Analisis Reabilitas (Loading Factors).....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan .....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Effect Size.....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis 1 .....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis 2 .....	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis 3 .....	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis 4 .....	52

## Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kusioner Responden .....	65
Lampiran 2 Data Penelitian .....	72

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang ada didalam organisasi dan faktor yang paling penting bagi perusahaan. Untuk mempertahankan manusia yang kompeten dan berkualitas, Maka sangat penting bagi pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat keterkaitan yang erat dengan budaya organisasi di perusahaan. Perubahan dalam norma dan nilai perusahaan menjadi kunci dalam proses kesuksesan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh (schein 2017,6 dalam karel Tjahjadi et al .,2021) Budaya organisasi merupakan suatu arketipe yang harus diajarkan kepada seluruh anggota,bahkan anggota baru ,untuk bertindak dan menyelesaikan masalah,membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Hal ini dilakukan dengan maksud sebagai panduan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi, yang menjadi pegangan bagi anggota-anggota organisasi, mencerminkan suatu sistem. Sistem ini terdiri dari nilai dan norma yang membentuk karakteristik yang dihormati dan dijunjung tinggi oleh organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2011: 256). Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap dinamika budaya organisasi menjadi esensial dalam merancang langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Penelitian mengenai budaya organisasi pada kinerja karyawan

melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa hasil tersebut berpengaruh positif antar budaya organisasi dan motivasi kerja maupun organisasi budaya terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ( Rudi Firmansah et al.,2018) dan penelitian dari (Muhammad Al-Musadieq et al., 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

TNT Media adalah sebuah perusahaan start up yang memfokuskan diri di dunia media dan entertainment, didirikan oleh Tim Pendiri dari perusahaan teknologi terkemuka di dunia serta para veteran industri lokal lainnya. Pasar utama yang akan difokuskan TNT Media adalah Singapura dan Indonesia. Tujuan utama TNT Media adalah untuk membangun Agensi Live Streaming yang profesional dengan cara memanfaatkan platform Media Sosial seperti Tiktok, Instagram, Youtube, dll; yang mana menyajikan livestreaming, memproduksi video pendek dan konten yang berkualitas. TNT Media juga merupakan tempat yang mewadahi bakat-bakat berkualitas tinggi, serta memberikan pelatihan terbaik guna mendukung mereka untuk menghasilkan hasil livestreaming dan konten terbaik. TNT Media memiliki 40 kompetitor, untuk bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lain maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak bisa berdiri sendiri, setiap perusahaan harus mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimiliki sebaik mungkin, karena dengan terkelolanya faktor ini maka tujuan perusahaan akan tercapai.

TNT Media juga mempunyai budaya organisasi tersendiri, salah satunya yaitu monthly report. Monthly report merupakan sebuah laporan kegiatan bulanan dari masing masing departemen bagian. Meskipun TNT Media memiliki budaya organisasi yang terbentuk sejak awal namun masih terdapat Permasalahan yang dihadapi TNT Media adalah mengenai kinerja karyawan . karyawan TNT Media masih terdapat yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai waktu yang sudah ditentukan dan masih terdapat karyawan yang terlambat kekantor. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang akan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi yang lebih,karena pada dasarnya motivasi kerja dapat hal-hal yang menyebabkan,menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja lebih giat dan antusias yang pada akhirnya akan mencapai kinerja yang optimal, dengan keadaan tersebut TNT Media harus mengetahui keadaan karyawan mulai dari tujuan , kemauan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Selain itu TNT Media harus memiliki cara untuk memotivasi karyawan dengan cara yang berbeda-beda yaitu dengan memotivasi karywan dengan cara positif seperti pemberian bonus dan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan bagi karyawan yang mampu mencapai kinerja yang baik. Selain motivasi yang positif , pihak menejemen juga harus memberikan motivasi negatif seperti melalui ancaman PHK bagi karyawan yang tidak mampu memenuhi standart kerja yang telah ditentukan perusahaan dan menegur langsung karyawan jika melakukan kesalahan. Motivasi negatif tepat dilakukan dalam waktu pendek ini agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, namun motivasi negatif ini bila dilakukan dengan jangka panjang akan memberikan dampak buruk pada kondisi emosional karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka pembahasan ini diberikan judul  
“ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TNT MEDIA MELALUI MOTIVASI KERJA** “

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di TNT Media?
- b. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di TNT Media?
- c. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di TNT Media melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

### **2. Batasan Masalah**

Penelitian merasa perlunya memberi batasan masalah yang dibahas karena adanya keterbatasan baik dari segi waktu maupun informasi, sebagai berikut :

- a. Subjek penelitian yang digunakan dan dibatasi hanya karyawan TNT MEDIA di Jakarta. Hal ini dilakukan penelitian agar menghemat waktu dan biaya serta tenaga.
- b. Objek penelitian ini akan dibatasi berdasarkan variabel yang dibahas yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di TNT MEDIA.

### **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi di TNT Media berpengaruh terhadap motivasi kerja?
- b. Apakah budaya organisasi di TNT Media berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah motivasi di TNT Media berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah budaya organisasi TNT Media berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada TNT Media.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada TNT Media.
- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan TNT Media melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

### **2. Manfaat**

Manfaat penelitian terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dilakukan agar bisa membuktikan seberapa berpengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di TNT Media.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi suatu perusahaan yaitu TNT Media pada bidang jasa media dan hiburan, khususnya untuk pengembangan karir pada karyawan, Dengan adanya penelitian ini diharapkan TNT Media bisa menjalin hubungan yang lebih baik dengan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Abdillah, W. & Jogiyanto (2015). Partial Least Square (PLS) – Alternatif Strucutral Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Andreas Wijaya. (2019). Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 3.0. Edisi Pertama. Yogyakarta : Innosain 2019.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*. Jakarta: PT. Cipta Media Ekspresindo.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior*. (Edisi ke-12). McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research: an applied orientation*. 6 th edition. NewJesey :Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14thed.).Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2018). *Organizational Behavior* (Edisi ke-17). Pearson.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (6th ed.). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.

Sahir, S.H. (2021). *Metodologi penelitian*.

Sekaran, U.& Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (5thed):Building Approach. New York :John Wiley@Sons.

Sekaran, U.& Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (6thed).Southern Gate,Chichester,West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd

**Jurnal:**

A.Rafiq. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Jurnal sekretari dan Manajemen*, 3(1), 105-114.

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.

Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8-18.

Al-Musadieq, M., Nurjannah, Raharjo, K., & Fernandes, S. S. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management*, 37(6), 452-1711.

Ariawaty, R. R. (2020). Improve Employee Performance Through Organizational Culture And Employee Commitments. *Journal of Applied Management*, 18(2), 318-325.

- Azzuhri, F. M., & Permanasari, K. I. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*, 24(2), 93-103.
- Firmansah, R., Supriyadi, E., & Wirawan. (2018). The Effect of Transactional Leadership and Organizational Culture to Employee Performance through Motivation of Employment. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 5(6), 4837-4841.
- Hasrizal, & Games, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi*, 9(5), 1874-1863.
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445-457.
- Jufri, & Marimin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 199-123.
- Marzuki, & Idris, N. a. (2020). The Effect Of Organization Learning, Role Conflict And Organizational Culture On Employee Performance And Organizational Performance :. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 3(1), 111-119.
- Megantara, I., Suliyanto, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akutansi*, 21(1), 1-20.
- Nafi, J. A., Hutama, & Sagala, E. (2019). Influence Of Employee Engagement And Organizational Culture Towards Employee Performance. *Manajemen Bisnis*, 9(1), 107-113.

- Nafi, J. A., Utama, & Sagala, E. J. (2019). Influence Of Employee Engagement And Organizational Culture Towards Employee Performance. *Manajemen Bisnis, 9(1)*, 107-113.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina, 2(4)*, 993-1005.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3(2)*, 617-629.
- Tjahjadi, K., & Uria, M. S. (2021). The Influence Of Compensation, Organization Culture And Motivation On Employee Performance. *Media Bisnis, 13(1)*, 47-57.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2)*, 183-203.