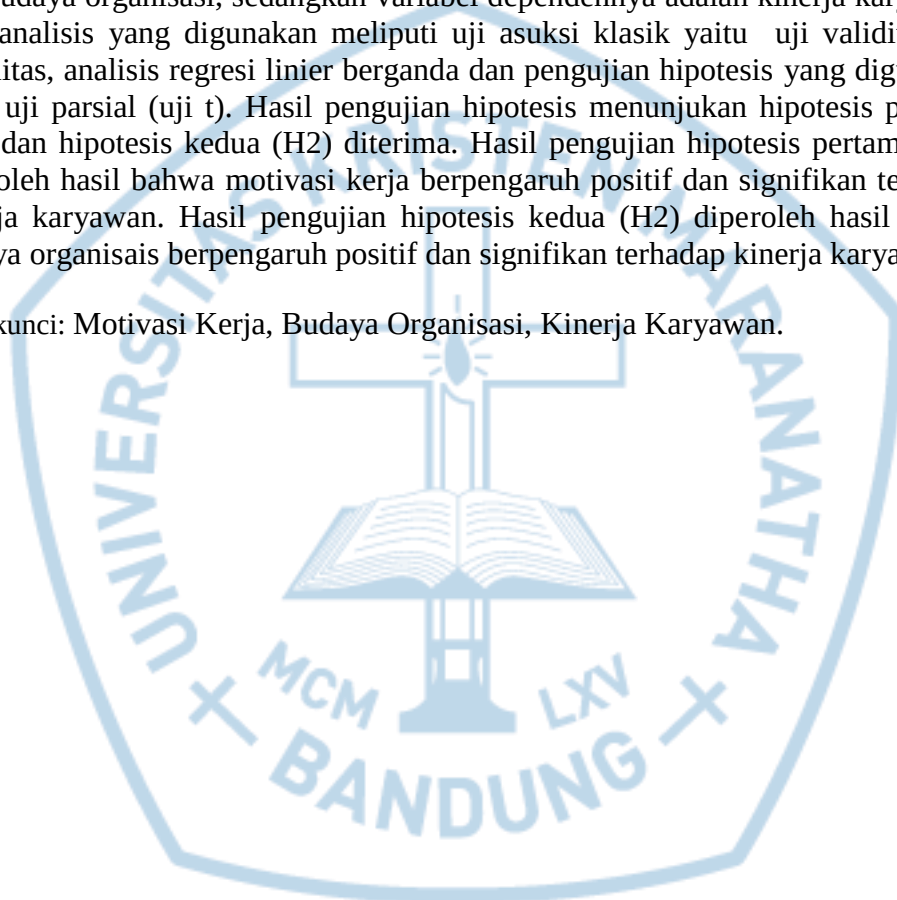


ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh Motivasi kerja, dan budaya organisasi yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Karena dijamin ini perusahaan selalu di tuntut untuk menjalankan roda bisnisnya dengan cepat dan siap menghadapi perubahan-perubahan yang begitu cepat. Sumber daya manusia itu merupakan asset untuk perusahaan, dimana kita harus memperhatikan kinerja karyawan dengan memotivasi dan menciptakan budaya yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja dalam bekerja. Jumlah kuesioner yang didapat oleh peneliti berjumlah 93 responden. Sebagai variabel independen yaitu Motivasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan meliputi uji asumsi klasik yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

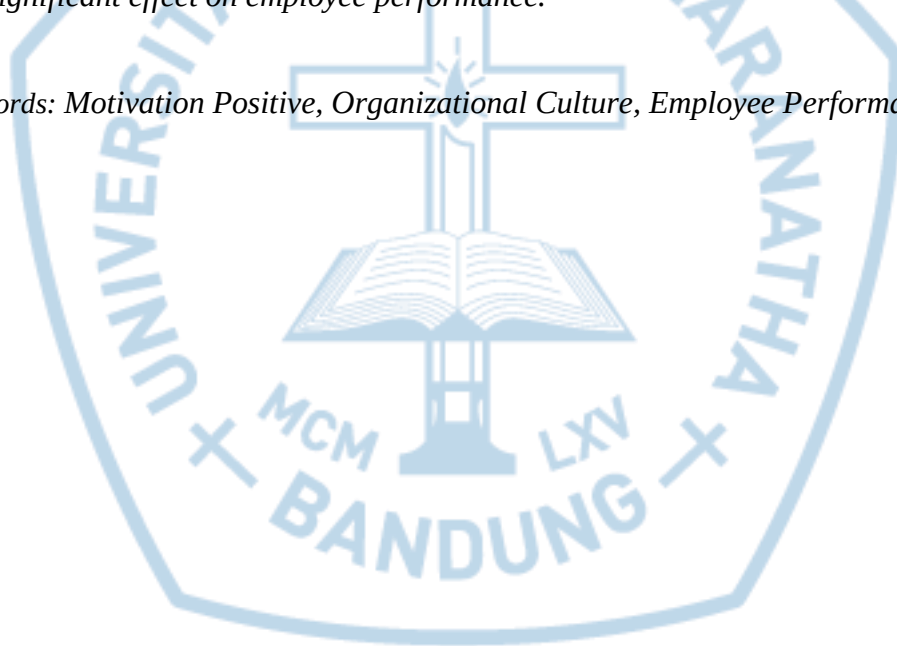
Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the effect of Motivation postive, and organizational culture that are directly related to employee performance. Because at this time the company is always required to run its business quickly and be ready to face changes that are so fast. Human resources are assets for companies, where we must pay attention to the performance of employees by motivating and creating a good culture so that it affects the performance in the work The number of questionnaires obtained by researchers amounted to 93 respondents. As an independent variabel, namely Motivation postive and organizational culture, while the dependent variabel is employee performance. The analytical tool used includes classical assumption test, namely the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing used, namely partial test (t test). Results of hypothesis testing showed the first hypothesis (H1) and the second hypothesis (H2) is received. Results of testing the first hypothesis (H1) obtained that Motivation postive and significant positive effect on employee performance. Results of testing the second hypothesis (H2) obtained the result that organizational culture and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation Positive, Organizational Culture, Employee Performance.



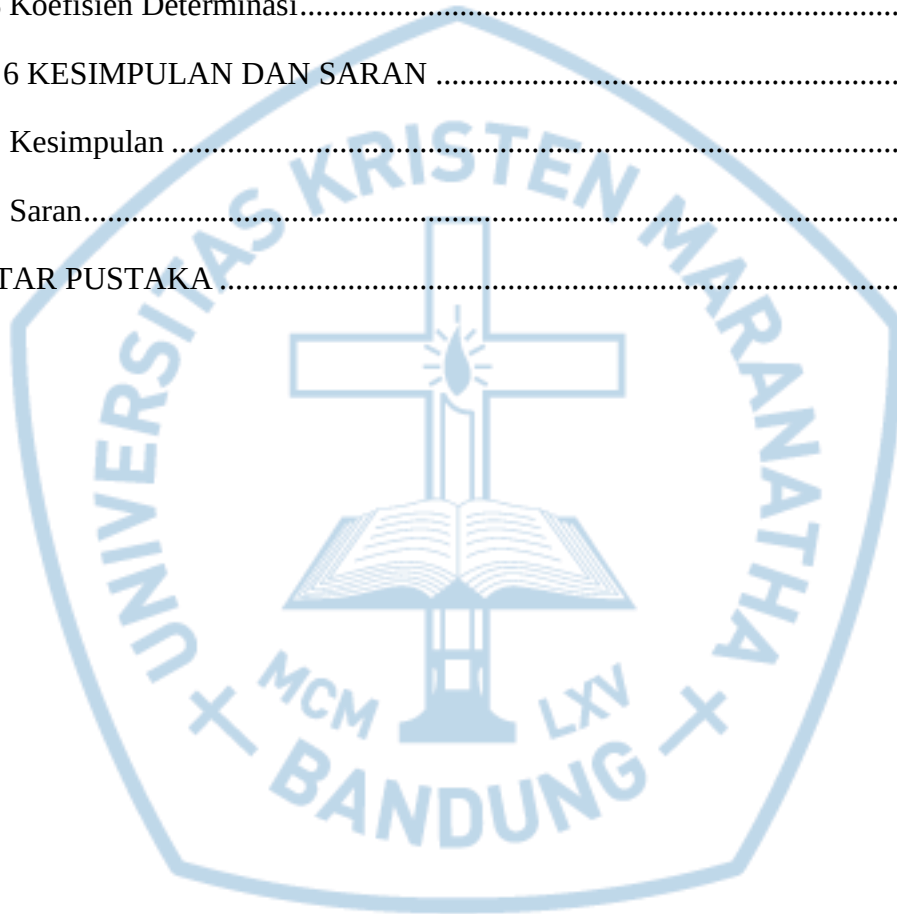
DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN TEORI	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Konsep dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Pengertian Motivasi	17
2.1.2.1 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	19
2.1.2.3 Membangun Motivasi	22
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi	24

2.1.2.5 Hambatan-Hambatan Motivasi	27
2.1.3 Budaya Organisasi	27
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	28
2.1.3.2 Level Budaya Organisasi	31
2.1.3.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	32
2.1.3.4 Tipe Budaya Organisasi	34
2.1.3.5 Indikator Dan Dimensi Budaya Organisasi.....	35
2.1.3.6 Antecedent dan Konsekuensi Budaya Organisasi	38
2.1.4 Kinerja Karyawan	38
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	38
2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	39
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	40
2.2 Studi Terdahulu.....	42
BAB 3 RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS	48
3.1 Rerangka Pemikiran	48
3.1.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
3.1.2 Pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	48
3.2 Model dan Hipotesis Penelitian	50
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	51
4.1 Jenis Penelitian.....	51
4.2 Definisi Operasional Variabel	51
4.3 Variabel Kontrol.....	59
4.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	60
4.4.1 Populasi dan Sampel	60
4.5 Data, Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	61

4.6 Uji Instrumen	62
4.6.1 Metode Analisis data.....	62
4.6.2 Analisis Deskriptif	63
4.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.6.3.1 Uji Validitas	63
4.6.3.2 Uji Reliabilitas	64
4.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.6.5 Regresi Linear Berganda.....	68
4.6.5.1 Uji F	68
4.6.5.2 Uji T	69
4.6.6 Uji Hipotesis	69
4.6.7 Koefisien Determinasi.....	70
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
5.1 Karakteristik Responden	72
5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74
5.2.1 Variabel Motivasi Kerja PT. Bank X Cabang Bandung	79
5.2.2 Variabel Budaya Organisasi	90
5.2.3 Variabel Kinerja Karyawan.....	113
5.3 Analisis Deskriptif	122
5.4 Hasil Uji Normalitas	123
5.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	124
5.6 Hasil Uji Heterokedpastisitas	125
5.7 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank X Cabang Bandung.....	126
5.7.1 Hasil Pengujian Hipotesis	126
5.7.1.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	126

5.7.1.2 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	128
5.7.1.3 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	129
5.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	131
5.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	132
5.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	133
5.8 Koefisien Determinasi.....	133
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	135
6.1 Kesimpulan	135
6.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	138



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pertumbuhan Jumlah Karyawan PT. Bank X Cabang Bandung Pada Tahun 2016-2017	3
Tabel 1.2 Keterlambatan Karyawan PT. Bank X Cabang Bandung Tahun 2016-2017.....	4
Tabel 1.3 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Dalam Penjualan	8
Tabel 2.1 Budaya Kuat Versus Budaya Lemah	30
Tabel 2.2 Studi Terdahulu.....	42
Tabel 4.1 Operasional Variabel Motivasi	53
Tabel 4.2 Mengenai Budaya Organisasi	54
Tabel 4.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.4 Skala Pengukuran Likert.....	62
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	76
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	77
Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	78
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	78
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 5.10 Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X1) di PT. Bank”X” Cabang Bandung	79
Tabel 5.11 Kuesioner Variabel Budaya Organisasi di PT. Bank”X” Cabang Bandung	90
Tabel 5.12 Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan di PT. Bank”X” Cabang Bandung	113
Tabel 5.13 Hasil Uji Normalitas	123
Tabel 5.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	124
Tabel 5.15 Hasil Uji Heterokedpastisitas.....	125
Tabel 5.16 Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda	127

Tabel 5.17 Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	129
Tabel 5.18 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	130
Tabel 5.19 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	134



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Keterlambatan Karyawan PT. Bank X Cabang Bandung Tahun 2016 - 2017.....	6
Gambar 2.1 Level Budaya Organisasi Menurut Schein.....	31
Gambar 2.2 Indikator dari variabel kinerja karyawan	41
Gambar 3.1 Rerangka Pemikiran	49
Gambar 3.2 Model Penelitian	50

