

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO)  
KCU LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**RASYID KURNIAWAN  
1512110340**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO)  
KCU LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI  
Pada  
Program Studi Manajemen**



**Oleh**

**RASYID KURNIAWAN  
1512110340**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**





### PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 20 September 2019



**RASYID KURNIAWAN**  
**NPM. 1512110340**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KCU LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa : RASYID KURNIAWAN**

**No. Pokok Mahasiswa : 1512110340**

**Jurusan : SI-Manajemen**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI Pada Jurusan MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**



**Suwandi, Drs.,MM**  
**NIK. 14500518**

**MENYETUJUI**  
**Ketua Program Studi**

**Aswin, S.E.,MM**  
**NIK 10190605**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Pada tanggal 20 September 2019 di ruang E. 23 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KCU LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **RASYID KURNIAWAN**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110340**

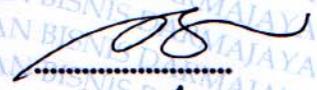
Jurusan : **S1 MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

**1. Dr. Anggalia Wibasuri, M.M**

**Penguji I**



**2. Dr. Lukmanul Hakim, M.Si**

**Penguji II**



**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya**

**Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc**  
**NIK. 30040419**



## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Rasyid Kurniawan dan dilahirkan di Padang Cermin, pada tanggal 27 Juli 1997.

Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, pasangan Tony Wahyono dan Ibu Yuspiha Sany.

Penulis telah menyelesaikan pendidikannya di Taman Kanak-Kanak Sriwijaya pada tahun 2003. Pada tahun 2009 penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Way Dadi Bandar Lampung, Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2012 dan menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MAN 1 Bandar Lampung pada tahun 2015.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Insitut Informatika Dan Bisnis Darmajaya pada tahun 2015 program Studi Manajemen dengan jenjang Strata Satu (S1). Penulis juga telah mengikuti kegiatan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) selama 30 hari di Desa Cimanuk, Kecamatan Way Lima, Kabupaten Pesawaran pada tahun 2018.

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-Nya. Kupersembahkan karyaku yang sederhana ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.*

*Ayahku Tercinta Toni Wahyono Dan Ibuku Tersayang Yuspiha Sany*

*Kedua orang tua yang selama ini telah membesarkan dan mendidiku dengan penuh limpahan cinta dan kasih sayang, serta melindungiku dan merawatku dengan setulus hati, mengajarkanku arti kesabaran dan ketegaran, lalu tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku, selalu tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap langkahku.*

*Adikku Yang Sangat Kucintai Rafika Seftiani*

*Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan ku orang yang baik pula.*

## **MOTTO**

*“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah“.*  
(HR.Turmudzi)

*“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”.*  
( HR. Thabrani )

## ABSTRAK

### “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) KCU LAMPUNG”

Oleh

**Rasyid Kurniawan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Data diperoleh melalui wawancara dan survey dengan menyebarkan kuisioner kepada 31 karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sedangkan alat analisis datanya menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software spss 20. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi intrinsik dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R sebesar 0,684 (68,4%) yang berarti kedua variabel bebas mempunyai pengaruh yang kuat, sedangkan R square sebesar 0,468 (46,8%) kedua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan memotivasi karyawan. Lalu budaya organisasi juga sangat diperlukan untuk membentuk karakter. Dengan dibentuknya karakter, karyawan dapat bekerja secara konsisten dan kinerja karyawan dapat meningkat.

***Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan.***

## ABSTRACT

### THE OF INTRINSIC MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. TASPEN (PERSERO) KCU LAMPUNG "

By:  
**Rasyid Kurniawan**

The objective of this study was to determine the effect of intrinsic motivation and the organizational culture on the performance of employees of PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. The data was obtained through interviews and surveys by distributing questionnaires to 31 employees of PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. The sampling technique in this study used the *purposive sampling* technique, while the data analysis tool used the multiple linear regression using the help of SPSS 20. The research method used in this study was the associative method and the quantitative research type. The results of the study indicated that the intrinsic motivation and the organizational culture had a significant positive effect on the performance of employees of PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Based on the results of data analysis and hypothesis testing with R results of 0.684 (68.4%) which means that the two independent variables had a strong effect, while the R square of 0.468 (46.8%) both independent variables affected the employee performance, and the remaining 53 , 2% was affected by other variables. It is expected that PT. Taspen (Persero) Lampung KCU is able to carry out its duties well and improve the performance of its employees, one of which is by motivating employees. Then organizational culture is also very necessary to shape character. With the formation of character, employees can work consistently and employee performance can improve.

**Keywords: Intrinsic Motivation, Organizational Culture and Employee Performance.**



## **PRAKATA**

### **Assalamualaikum Wr.Wb**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia – Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana S1 Ekonomi di Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyelesaian skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik – baiknya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y. A, MBA., M.Sc selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R.A. Bustumi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

8. Bapak Suwandi, Drs., M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan baik kritik maupun saran serta mengarahkan penulis dan meluangkan waktunya sehingga proses penyelesaian skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
9. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom, M.M Selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan kritik, koreksi, dan masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak Dr. Lukmanul Hakim Selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik, koreksi, dan masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta segala kemudahan dan bantuan selama penulis menyelesaikan studi.
12. Teman-teman perkuliahan Irfan, Rivan, Alan, Wd Rahman (Acil), Agung, Santori (Bopir), William, Redo, Nando, Tri, Adib, Bella, Tiara dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu memberi dukungan selama perjalanan menyusun skripsi ini dan terima kasih untuk kalian telah menjadi bagian dari memori perkuliahan yang indah dan berharga.
13. Saudara-saudara M. Septian Adhinata, Oktavianus Puspa, Dian Toberi S, M. Thoby, Broery Reindika, Rian Saputra yang memberikan semangat selama perjalanan skripsi.
14. Seluruh Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Angkatan 2015.
15. Civitas Akademika Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Pada akhirnya, penulis menyadari walaupun skripsi ini telah disusun dengan sebaik mungkin, tidak menutup kemungkinan adanya kesalahan yang mengakibatkan skripsi ini belum sempurna, namun penulis sangat berharap skripsi ini akan membawa manfaat bagi siapapun yang membacanya dan bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Rasyid Kurniawan  
1512110340

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek .....	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek .....	10
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat .....	10
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu .....	10
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu .....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	11

1.5 Manfaat Penelitian .....	11
1.6 Sistematika Penelitian.....	12

## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Teori Motivasi .....	15
2.1.1 Konsep Motivasi .....	17
2.1.2 Motivasi Intrinsik.....	18
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik .....	19
2.1.4 Tujuan Motivasi Intrinsik .....	21
2.1.5 Indikator Motivasi Intrinsik .....	22
2.2 Budaya Organisasi .....	22
2.2.1 Konsep Budaya Organisasi .....	22
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	24
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	25
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi.....	26
2.3 Kinerja .....	27
2.3.1 Konsep Kinerja .....	27
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.3.3 Indikator Kinerja.....	30
2.4 Penelitian Terdahulu .....	31
2.5 Kerangka Pikir .....	33
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	34

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Sumber Data .....	37
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4 Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel.....	40
3.5 Variabel Penelitian.....	40
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	41
3.7 Uji Persyaratan Instrumen .....	43
3.7.1 Uji Validitas .....	43
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	44
3.8.1 Uji Normalitas.....	44
3.8.2 Uji Linearitas .....	45
3.8.3 Uji Multikolinearitas .....	45
3.9 Metode Analisis Data .....	46
3.9.1 Regresi Linear Berganda .....	46
3.10 Pengujian Hipotesis .....	47
3.10.1 Uji T .....	47
3.10.2 Uji F .....	48

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data .....	51
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	51
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden .....	53
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	58
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	58
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....	62
4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	62
4.3.2 Hasil Uji Linearitas .....	63
4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
4.4 Hasil Analisis Data .....	65
4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda .....	66
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	68
4.5.1 Hasil Uji T .....	68
4.5.2 Hasil Uji F .....	70
4.6 Pembahasan .....	71

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	75
5.2 Saran .....	76

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung .....	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja .....	4
Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja.....	5
Tabel 1.4 Rekap Penilaian System Manajemen Kinerja .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Skala Likert .....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.3 Indeks Prestasi Nilai R .....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik .....	53
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	55
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik .....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.9 Interpretasi Nilai r .....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas .....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda .....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	67

Tabel 4.16 Hasil Uji T .....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji F .....	70

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Karakteristik Responden
Lampiran 4	Hasil Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 8	Hasil Uji Linearitas
Lampiran 9	Hasil Uji Multikolinearitas
Lampiran 10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 11	Hasil uji T Dan Uji F
Lampiran 12	Tabel F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin, hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. PT. Taspen (Persero) KCU Lampung beralamat di jalan Drs. Warsito No. 03 Teluk Betung, Bandar Lampung. PT. Taspen (Persero) KCU Lampung merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Taspen (Persero) KCU Lampung di dukung oleh 32 orang karyawan. Berikut adalah data karyawan PT Taspen KCU Lampung :

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung**

No	Posisi Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Kepala Cabang	1 Orang
2.	Kepala Bidang Kepesertaan	1 Orang
3.	Kepala Bidang Layanan Dan Manfaat	1 Orang
4.	Kepala Bidang Kas Dan Verifikasi Spj	1 Orang
5.	Kepala Bidang Adm Keuangan	1 Orang
6.	Kepala Bidang Umum Dan Sdm	1 Orang
7.	Pelaksana Bidang Kepesertaan	6 Orang
8.	Pelaksana Bidang Layanan Dan Manfaat	7 Orang
9.	Pelaksana Bidang Kas Dan Verifikasi Spj	5 Orang
10.	Pelaksana Bidang Adm Keuangan	3 Orang
11.	Pelaksana Bidang Umum Dan Sdm	5 Orang
Total Karyawan		32 Orang

*Sumber : PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Lampung 2019*

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat kinerja yang sangat tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan individu maupun berkelompok perlu ditingkatkan secara terus-menerus, agar suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mampu dikerjakan semaksimal mungkin dan memberikan hasil yang baik. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Lampung Khususnya pada bagian Bidang Pelayanan pembayaran Tabungan Hari Tua (THT) adalah para Karyawan yang kurang mampu menunjuk kan kinerja optimal dan sering melakukan kekeliruan untuk mencapai target mutu perusahaan. Ini disebabkan pada bagian bidang pelayanan mereka tidak hanya melayani masyarakat Bandar Lampung saja, melainkan seluruh kota Lampung. Dalam menjalankan kegiatan pelayanan, kinerja karyawan dituntut harus selalu bersikap sopan, sabar, manusiawi, mudah dan sederhana, karyawan juga harus dituntut untuk mencapai keunggulan dan perusahaan juga dituntut untuk mengusahakan kinerja individual karyawan yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu kegiatan pelayanan SDM terhadap karyawan lainnya juga berusaha untuk menjaga kepercayaan dan melayani kepada karyawan-karyawan lainnya.

Dan Masalah lainnya pada bidang lainnya adalah adanya kesenjangan atau gap tentang pencapaian kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Faktor tidak tercapainya kinerja secara keseluruhan ini ditengarai faktor kepuasan kerja yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, serta kompetensi yang masih relatif rendah, jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin hari semakin banyak, sehingga berdampak terhadap rendahnya pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

PT. Taspen (Persero) KCU Lampung secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja). PT Taspen (Persero) KCU Lampung menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa factor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan di PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Terdapat lima indikator yang harus dimiliki seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung, diantaranya adalah :

**Tabel 1.2**

**Data Penilaian Kinerja**

<b>No</b>	<b>Key Performance Indicator</b>	<b>Target Tetap</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>
1	Integritas Kompetensi	90%-100%	87%
2	Semangat Berprestasi	90%-100%	86%
3	Perhatian Terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, Dan Ketelitian Kerja	90%-100%	85%
4	Berorientasi Kepada Kepuasan Para Pelanggan	90%-100%	89%

5	Empati	90%-100%	94%
---	--------	----------	-----

*Sumber : PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Lampung 2019*

Berdasarkan Kelima Komponen pada bagian kompetensi wajib dari penilaian kinerja di PT. Taspen (Persero) KCU Lampung, dari data tersebut mengindikasikan pencapaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu Integritas kompetensi, Semangat Berprestasi, Dan Perhatian Terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, Dan Ketelitian Kerja, dan Berorientasi Kepada Kepuasan Para Pelanggan. Sedangkan Empati yang mana hasil dari persentase telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Rendahnya Penilaian Target kinerja karyawan ini merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam perusahaan. Rendahnya Penilaian Target kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) dapat dilihat berdasarkan persentase Penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung yang diketahui bahwa kinerja karyawan selama dua (2) tahun terakhir belum mencapai predikat yang sangat baik (A).

**Tabel 1.3**

**Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) Kantor  
Cabang Utama Lampung**

<b>Nilai Evaluasi</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
95 – 100	A	Sangat Baik
85 - 94	B	Baik
75 – 84	C	Cukup

<74	D	Kurang Baik
-----	---	-------------

*Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Lampung*

Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang berlaku diperusahaan tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 31 orang dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

**Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan PT Taspen  
(Persero) Kantor Cabang Utama Lampung**

No	Tahun	Nilai evaluasi	Predikat	Keterangan
1	2017	88.7	B	Baik
2	2018	86.2	B	Baik

*Sumber : PT Taspen (Persero) Cabang Utama Lampung 2019*

Berdasarkan Tabel 1.4 bahwa adanya penurunan dari hasil kinerja karyawan PT.Taspen (persero) KCU Lampung dari tahun 2017 sampai tahun 2018. Hasil dari evaluasi yang dilakukan, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Taspen (persero) KCU Lampung pada tahun 2017 sampai 2018 memiliki predikat rata-rata Baik (B). Ini dapat dilihat bahwa selama dua (2) tahun terakhir kinerja karyawan PT Taspen (persero) Kantor cabang Utama Lampung belum pernah mendapatkan predikat Sangat Baik (A).

Dari data penilaian kinerja karyawan, dapat dilihat 2 tahun terakhir belum mencapai predikat A. Padahal setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat mengalami peningkatan. Maka dari itu perlu pendekatan yang lebih intensif terhadap karyawan yang bekerja di PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain seperti lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan, disiplin, motivasi, kompetensi, stress kerja, serta budaya – budaya kerja yang perusahaan berikan kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dengan pendekatan demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja karyawan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang paling kuat karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Priansa (2014, p.204) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini akan aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual saja yang mampu merangsang motivasi intrinsik seperti minat, sikap positif dan kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2019 dengan salah pelaksana bidang umum dan sdm bahwa motivasi intrinsik yang dialami oleh karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung yaitu masalah disiplin waktu bekerja masih ditemukannya karyawan yang kurang menggunakan waktu secara tidak baik, hal ini dilihat dari masih adanya karyawan hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 08.30 WIB pagi, dan makan siang dan

istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya karyawan yang masuk kembali ke kantor pukul 15.00 WIB, dan apel pagi yang tidak diikuti secara disiplin. Dengan adanya pengarahan yang baik dan benar maka tanggung jawab terhadap para karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung akan lebih termotivasi untuk bisa menghargai waktu dan mencapai sasaran – sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, maka akan timbul suatu tanggung jawab pada diri karyawan untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat terwujud.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Ria Prasetya Safitri (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya. Menyadari betapa pentingnya budaya organisasi maka dari itu pemahaman internalisasi budaya organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka

mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun PT. Taspen (Persero) KCU Lampung yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Budaya organisasi di PT Taspen KCU Lampung tentunya dipengaruhi oleh setiap individu yang berada dalam lembaga tersebut. Yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama baik antara karyawan maupun atasan dan bawahan. Namun kondisi dan situasi yang ada kurang mendukung pelaksana budaya organisasi tersebut dan tidak dapat berjalan baik. Jika hal ini dibiarkan maka akan berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung?
3. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasannya lebih terarah sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan peneliti, adapun ruang lingkup penelitian adalah menguji Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Taspen (Persero) KCU Lampung.

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi intrinsik, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT Taspen (Persero) KCU Lampung yang beralamat di Jl. Drs. Warsito No. 03 Teluk Betung, Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 07 Maret 2019 s.d 31 Maret 2019.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia mengenai hasil Kinerja karyawan berdasarkan motivasi intrinsik dan budaya organisasi.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi. Adapun manfaat tersebut antara lain:

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bila dikemudian hari peneliti memasuki dan menggeluti dunia kerja, terutama tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

### **1.5.2 Bagi PT Taspen (Persero) KCU Lampung**

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk peningkatan kinerja karyawan.

### **1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, oprasional variable, penentuan sampel dan populasi mengenai motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Lampung.

### **BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Lampung.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Lampung.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Teori Motivasi

##### a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow dinamakan dengan : “ *A theory of human motivation* ”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Lima hirarki keperluan mengikut Maslow adalah kebutuhan: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), sex dan kebutuhan ragawi lain, (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, (3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan, (4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) : mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga-diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. (5) Aktualisasi-diri (*Self-Actualization Needs*) : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai kategori tinggi dan kategori rendah, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan kategori rendah dan kebutuhan sosial dan

kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan kategori tinggi. Perbedaan antara kedua kategori ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan kategori tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu). Sedangkan kebutuhan kategori rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja).

### **b. Teori Dua Faktor Herzberg**

Ilmuan lainnya yang telah diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan dua faktor, yaitu :

#### **(1) Faktor Motivasional**

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

#### **(2) Faktor Hygiene Atau Pemeliharaan**

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor – faktor ini mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

### 2.1.1 Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Handoko (2012) disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Abraham Spiering dalam Mangkunegara (2015:93) juga berpendapat bahwa "motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment, the adjustment is said to satisfy the motive" artinya motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah 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. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982:150) motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Menurut Priansa (2014, p.200) mengatakan motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang ada di dalam diri manusia yang perlu dipenuhi agar apa yang ia inginkan dapat tercapai serta dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2 Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut. Motivasi intrinsik menurut Suwatno (2011:175) adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirancang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Menurut teori Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). a. Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik); b. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah keberhasilan yang diraih, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang (faktor intrinsik). Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka Dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya dan apa yang ingin dicapai bisa terealisasikan.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik**

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang "subjective" atau faktor intrinsik dan yang kedua adalah faktor "objective" atau faktor ekstrinsik.

Faktor-faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul dari individu petugas dengan pekerjaannya yang sering disebut pula sebagai "*job content factor*". Faktor tersebut diantaranya meliputi keberhasilan dalam melaksanakan tugas, memperoleh pengakuan atas prestasinya, memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dan memperoleh kemajuan kedudukan melalui promosi jabatan. Sejauh mana semuanya itu dapat terpenuhi secara positif bagi petugas, maka sejauh itu pula dorongan/daya motivasinya untuk bekerja bagi tercapainya tujuan organisasi.

(Hasibuan 2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seorang karyawan ada yang bersifat internal dan eksternal. Faktor yang bersifat internal antara lain :

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 yang diraih (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 orang lain (Recognition)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

d. Pekerjaan itu sendiri (The work it self)

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

e. Kemungkinan Pengembangan (Thepossibility of Growth)

Karyawan hendaknya diberi 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 diri seorang pagawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai 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 pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan menurut Taufik (2007) dalam Danarjati, dkk. (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan (need)

Seseorang beraktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan biologis maupun psikologis.

2. Harapan (Expectancy)

Seseorang cenderung termotivasi oleh keberhasilan dan harapan untuk mencapai keberhasilan yang dapat menimbulkan kepuasan dan peningkatan harga diri serta pergerakan ke arah pencapaian tujuan.

3. Minat

Minat merupakan rasa suka dan ingin melakukan suatu hal tanpa diperintah.

#### **2.1.4 Tujuan Motivasi Intrinsik**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Saydam (1996) memberikan penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu, 1. Meningkatkan prestasi kerja, 2. Meningkatkan disiplin kerja, 3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 4. Meningkatkan

produktivitas dan efisiensi, 5. Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan, 6. Meningkatkan rasa tanggung jawab, 7. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

### **2.1.5 Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi intrinsik adalah:

- a. Tanggung jawab
- b. memiliki tujuan
- c. Pencapaian Prestasi
- d. Pengakuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan berkembang

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Konsep Budaya Organisasi**

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungan dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing – masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan harapan dan sebagainya.

Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu - individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:113) “Budaya organisasi adalah merupakan peraturan atau pandangan yang diyakini oleh karyawan dalam perusahaan, dimana terdapat aturan yang harus ditaati untuk kepentingan bersama. Menurut Luthans dalam Susanto (2006) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasinya. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang baik akan mampu menunjukkan fungsinya secara komprehensif terhadap elemen-elemen pelaku organisasi, khususnya bagi sumberdaya manusianya. Artinya, budaya organisasi yang baik akan mampu menjadi pedoman nilai-nilai bagi anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai – nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan, terhadap masalah – masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

### 2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, Robbins (2006) menjelaskan, ada lima fungsi budaya kerja yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yaitu:

- a. Budaya berperan sebagai batas-batas penentu.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan fungsi budaya organisasi menurut Schein dalam Tika(2006:20), yaitu :

- a. The Problem Of External Adaptation And Survival  
yaitu untuk beradaptasi dengan masalah-masalah external dan menjaga keberlanjutan hidup organisasi.
- b. The Problem Of Internal Integration  
yaitu untuk mengatasi problema (masalah) integrasi internal yang menyangkut tentang : konsep umum dan bahasa yang digunakan dalam organisasi.

Fungsi-fungsi budaya di atas secara ringkas menjelaskan bahwa budaya merupakan unsur yang esensial di dalam organisasi, budaya organisasi mengatur perilaku seluruh perangkat desa dalam melakukan kegiatan, apakah baik atau tidak, yang umumnya menyangkut penggunaan sumber - sumber organisasi, kerjasama antar anggota, hubungan dengan lingkungan luarnya dan terhadap perubahan dari luar organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menjalankan fungsinya sebagai

pengontrol perilaku anggota yang intinya akan menampilkan citra organisasi kepada pihak intern dan ekstern.

Dapat diartikan bahwa fungsi budaya organisasi adalah memberikan identitas organisasi bagi karyawan atau anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif, menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi sebagai mekanisme pembuat makna dan pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggotanya dan meningkatkan stabilitas sistem sosial.

### **2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Robert (2003:80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
6. Perilaku.

Pendapat tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan oleh Panuju (2002:26) menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut :

- a. Nilai tentang : waktu, efisiensi diri, tindakan dan kerja.
- b. Kepercayaan tentang : karyawan, pelanggan, produksi, manajemen, masyarakat, laba
- c. Efektivitas organisasi tentang : efisiensi, kepemimpinan, motivasi, kinerja, komitmen, kepuasan.

- d. Iklim organisasi tentang : dukungan, keikutsertaan dalam proses keputusan, kejujuran, percaya diri, terbuka dan tulus, tujuan kinerja yang sangat tinggi.

#### **2.2.4 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2008) terdapat tujuh indikator budaya kerja. Ketujuh indikator tersebut dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan mengambil risiko
2. Perhatian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Konsep Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Menurut Mamat, dkk (2014, p.2) manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, Dessler (2007) menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Pabundu (2010) kinerja adalah hasil fungsi kegiatan/pekerjaan seseorang atau kelompok dalam

suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas diartikan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Didalam suatu perusahaan kinerja seseorang karyawan dengan karyawan lainnya sangat berbeda - beda tergantung keahlian dan keterampilan yang ia miliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik.

Menurut Mathis and Jackson (2006) Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu:

- a. kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut
- b. tingkat usaha yang dilakukan; serta
- c. dukungan organisasi.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ketiga faktor tersebut ada dalam diri karyawan, dan kinerja karyawan akan berkurang atau menurun apabila salah satu faktor tersebut tidak ada.

Menurut Mamat, dkk (2014, p.7) menyatakan ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor internal meliputi :
  - a. Budaya organisasi
  - b. Kemampuan sumber daya manusia
  - c. Kemampuan sumber daya non manusia
2. Faktor eksternal meliputi :
  - a. Keadaan pasar secara umum (pesaingan)
  - b. Keadaan konsumen
  - c. Keadaan sarana pendukung

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a) Faktor kemampuan

Pegawai yang memiliki kemampuan dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor motivasi

Pegawai yang memiliki motivasi (dorongan) dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Dharma (2003:355) adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas  
yaitu jumlah yang dihasilkan seseorang atau seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya
- b. Kualitas  
hasil terbaik yang diharapkan dari pekerjaan seorang karyawan.
- c. Ketepatan waktu  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

Menurut pendapat di atas adalah dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Apakah standar yang ditetapkan sudah sesuai dan memenuhi kebutuhan organisasi untuk memiliki kinerja yang tinggi.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**PenelitianTerdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil
1	Wawan Prahawan 2014	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari Nusantara	Variabel bebas : motivasi intrinsik dan lingkungan kerja  Variabel terikat : Kinerja karyawan	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian	Variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ria Prasetya Safitri 2018	Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Ciamis.	Variabel bebas : budaya perusahaan dan motivasi kerja  Variabel terikat : kinerja karyawan	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian	Variabel budaya perusahaan dan motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Fakhrian Harza Maulana	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan	Variabel bebas :  Motivasi intrinsik,	Variabel bebas dan variabel	Variabel motivasi intrinsik ,

	2015	Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang	ekstrinsik dan komitmen organisasi  Variable terikat : kinerja karyawan	terikat serta objek penelitian	motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
4	I Gede Sudha Cahyana 2017	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Denpasar Timur	Variabel bebas : budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja  Variabel terikat : kinerja karyawan	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian	Variable budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja bepengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan
5	Agustina Rahmah 2013	Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter (Studi	Variable bebas : komitmen organisasional, motivasi intrinsic, dan ekstrinsic  Variable terikat : kinerja karyawan	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian	Variable komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif

		Pada Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin)			signifikan terhadap variabel kinerja
--	--	--	--	--	--

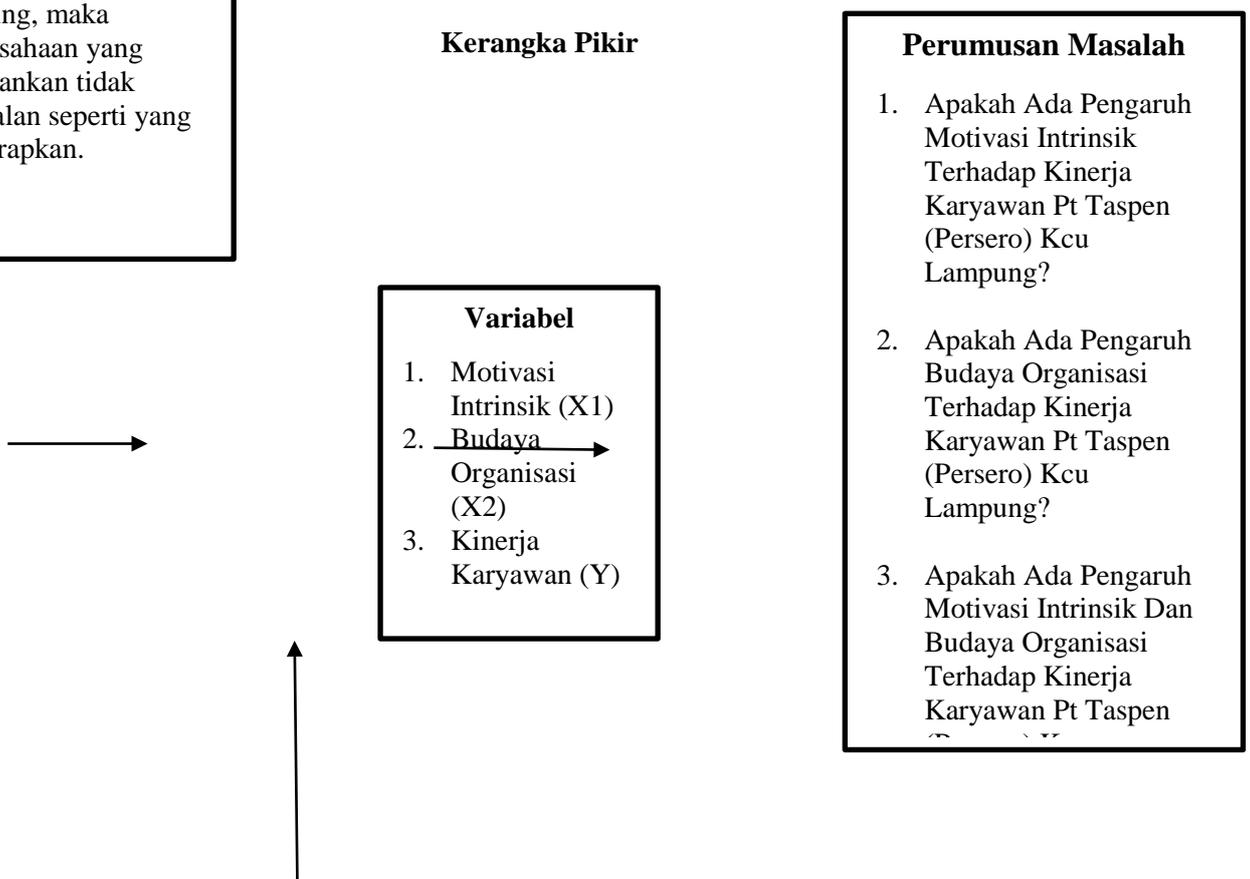
**Identifikasi masalah**

1. Karyawan yang belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal.
2. Kurangnya dorongan dari dalam diri sendiri yang mengakibatkan kinerja meurun dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku karyawan masing – masing, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

**2.5 Kerangka Pikir**

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**





#### Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda
2. Uji T
3. Uji F

*Feedback*

#### Hipotesis

1. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.6 Pengembang

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Fakhrian Harza Maulana (2015) dalam penelitiannya menguji variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa :

**H1 : Motivasi Intrinsik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

### 2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi, maka hak terutama dilakukan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian

ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011:188) yang menyatakan bahwa tidak lepas dari budaya organisasi atau perusahaan yang tercermin dari bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Putranto (2012:53) menyatakan bahwa budaya organisasi / perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Ria Prasetya Safitri (2018) dalam penelitiannya menguji variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa :

**H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Hubungan positif antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fakhrian Harza Maulana (2015), sedangkan Ria Prasetya Safitri (2018) Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lalu dalam penelitian ini menguji pengaruh motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa:

**H3 : Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017,p.8) metode penelitian ini merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, menurut Sugiyono (2017,p.11) metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ada, maka dalam penelitian ini menjelaskan Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan peneliti meliputi:

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisisioner mengenai variabel Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu serta media cetak tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan penelitian ini dan berkaitan dengan masalah penelitian di PT. Taspen (Persero) KCU Lampung.

## 3.3 Metode Pengumpulan Data

### 3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan wawancara dan kuesioner.

a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada karyawan divisi Pelaksana Bidang Umum Dan Sdm, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah karyawan yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian, informasi terkait dengan motivasi intrinsik, budaya organisasi dan data kinerja karyawan.

b. Kueisioner

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono: 2017, p.142). Pengukuran teknik ini menggunakan skala likert. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud responden adalah karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung.

Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan beserta jawaban.

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likret**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan penyusunan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku dan jurnal ilmiah tentang motivasi intrinsik, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

## **3.4 Populasi Dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017,p.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang di terapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah

adalah karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung yang berjumlah 32 karyawan.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017,p.81) Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan pendekatan inklusi yaitu penentuan sampel menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Adapun kriterianya yaitu kepala cabang tidak dimasukkan dikarenakan yang menilai kepala cabang langsung dari atasan pusat. Jumlah Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Taspen (Persero) KCU Lampung yang berjumlah 31 karyawan.

## **3.5 Variabel Penelitian**

### **3.5.1 Variabel Independen**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2017, p.39). Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah Motivasi Intrinsik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2).

### **3.5.2 Variabel Dependen**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2017, p.39). Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
Motivasi Intrinsik (X1)	Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri.	Motivasi Intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab</li> <li>2. Memiliki tujuan</li> <li>3. Pencapaian prestasi</li> <li>4. Pengakuan</li> <li>5. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>6. Kemungkinan berkembang</li> </ol>	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut	Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan mengambil risiko</li> <li>2. Perhatian</li> <li>3. Orientasi hasil</li> <li>4. Orientasi manusia</li> <li>5. Orientasi tim</li> <li>6. Agresivitas</li> <li>7. Stabilitas</li> </ol>	Likert

	dengan organisasi lainnya.	organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.		
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut mamat, dkk (2014, p.2) manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakkan oleh para manajer.	Karyawan mampu mencapai kinerja yang optimal dan mencapai target mutu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketetapan waktu</li> </ol>	Likert

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017, p.121) Validitas instrument merupakan arti seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrument (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrument secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- R = korelasi antara variabel X dan Y
- n = jumlah responden
- X = jumlah skor item
- Y = jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka instrument valid  
Apabila  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka instrument tidak valid
2. Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$  maka instrument valid.  
Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka instrument tidak valid
3. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS 20

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017, p.121) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur dan memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alam ukur atau kuisisioner (angket) tersebut. Alat ukur dikatakan reliabel apabila jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 (*Statistical Program and Service Solution*).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya  $r$  Alpha indeks korelasi :

**Table 3.3**  
**Inter Prestasi Nilai  $r$  Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien $r$	Reliabilitas
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0.790	Tinggi
0,400 – 0,590	Sedang
0,200 – 0,390	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2017, p.184)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan

dilakukan pada masing - masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel – variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali 2005). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

### 3.8.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2006:152). Uji linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah 3 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi berganda. Uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya adalah *anova table*.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas (sig) < 0,05(alpha) maka Ho ditolak  
Jika probabilitas (sig) > 0,05(alpha) maka Ho diterima
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak  
Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas

Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

Kriteria pengujian :

1.  $H_0$  : tidak terdapat hubungan antar variabel independen  
 $H_a$  : terdapat hubungan antar variabel independen
2. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas  
 Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas  
 Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
4. Uji multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi intrinsik (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan spss 20 persamaan umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Motivasi Intrinsik  
 X2 = Budaya Organisasi  
 $\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$e$  = error

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing - masing independen terhadap dependen atau pengaruh masing - masing variabelnya.

Rumusan Hipotesis :

1. Pengaruh motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
  - Ho : Motivasi intrinsik (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
  - Ha : Motivasi intrinsik (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengujian tidak dilakukan dengan cara :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka Ho diterima

2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
  - Ho : Budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
  - Ha : Budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengujian tidak dilakukan dengan cara :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- c. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- d. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### 3.10.2 Uji f

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji Anova, yaitu uji yang digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  : Motivasi Intrinsik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a$  : Motivasi Intrinsik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil penelitian f dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk f tabel pada  $db_1 = k$  dan  $db_2 = k-1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada table sebagai berikut :

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

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	20	64,5
Perempuan	11	35,5
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah Tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan yang menjadi responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 20 orang.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai Usia karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung adalah sebagai berikut:

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

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-29	5	16,1
30-39	10	32,3
40-49	13	41,9
50-59	3	9,7
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah Tahun 2019*

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 40-49 tahun, artinya karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung didominasi oleh usia 40-49 dengan jumlah 13 dengan persentase 41,9%

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuisisioner yang disebar kepada 31 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik (X1)**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dalam melaksanakan tugas selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	13	41,9	1	3,2	5	16,1	1	3,2	0	0,0
2	Tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, dapat dilaksanakan dengan baik	17	54,8	1	3,2	4	12,9	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja	3	9,7	1	3,2	1	3,2	2	6,5	0	0,0
4	Perusahaan selalu memberi kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan jenjang karirnya	13	41,9	1	3,2	4	12,9	0	0,0	0	0,0
5	Hasil pekerjaan karyawan dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja lainnya	17	54,8	7	22,6	7	22,6	0	0,0	0	0,0

6	Karyawan ingin memiliki prestasi lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan	13	41,9	16	51,6	1	38,7	1	3,2	1	3,2	0	0,0
7	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan	16	51,6	12	38,7	3	9,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	Penghargaan atau reward yang diberikan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	8	25,8	19	61,3	5	16,1	7	22,6	0	0,0	0	0,0
9	Karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan	19	61,3	5	16,1	7	22,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
10	Karyawan suka dengan pekerjaan yang menantang	14	45,2	12	38,7	3	16,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
11	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan adalah hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja	14	45,2	11	35,5	6	19,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
12	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan karyawan berkembang	14	45,2	13	41,9	4	12,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden. Dari pernyataan 9 mengenai Karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 19 orang dengan persentase 61,3%, sedangkan pernyataan 3 mengenai Karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 3 orang atau 9,7.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	15	48,4	13	41,9	3	9,7	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko	10	32,3	14	45,2	7	22,6	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien	5	16,1	10	32,3	1	3,1	0	0,0	0	0,0
4	Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	8	25,8	16	51,6	7	22,6	0	0,0	0	0,0

5	Karyawan dalam bekerja selalu menekankan pada hasil yang optimal	8	25,8	10	32,3	12	38,2	1	3,2	0	0,0
6	Karyawan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	8	25,8	12	38,7	8	25,8	3	9,7	0	0,0
7	Karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	6	19,4	8	25,8	1	51,6	1	3,2	0	0,0
8	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan	5	16,1	13	41,9	1	38,2	1	3,2	0	0,0
9	Karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	8	25,8	11	35,5	1	38,2	0	0,0	0	0,0
10	Karyawan berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	7	22,6	9	29,0	1	35,1	4	12,9	0	0,0
11	Karyawan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab	5	16,1	14	45,2	1	32,0	2	6,5	0	0,0
12	Karyawan senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan	7	22,6	11	35,5	1	41,3	0	0,0	0	0,0

	baik										
13	Karyawan mampu mengedepankan visi misi perusahaan daripada kepentingan pribadi	3	9,7	16	51,6	10	32,3	2	6,5	0	0,0
14	Karyawan akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik dalam menmbangun karir	5	16,1	16	51,6	10	32,3	0	0,0	0	0,0

*Sumber : Data Diolah Tahun 2019*

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden. Dari pernyataan 1 mengenai Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 15 orang dengan persentase 48,4%, sedangkan pernyataan 13 mengenai Karyawan mampu mengedepankan visi misi perusahaan daripada kepentingan pribadi mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 3 orang atau 9,7%

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	1 5	48, 4	1 2	38, 7	4 9	12, 9	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	1 6	51, 6	1 2	38, 7	3	9,7	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	5	16, 1	1 3	41, 9	1 2	38, 7	1	3,2	0	0,0
4	Dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik	1 0	32, 3	1 4	45, 2	7	22, 6	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan	8	25, 8	1 5	48, 4	8	25, 8	0	0,0	0	0,0
6	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	8	25, 8	8	25, 8	1 5	48, 4	0	0,0	0	0,0

*Sumber : Data Diolah Tahun 2019*

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden. Dari pernyataan 2 mengenai Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan dengan jawaban sangat setuju yaitu 16 orang dengan persentase 51,6%, sedangkan pernyataan 3 mengenai Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 5 orang atau 16,1%

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,036	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,019	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 5	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,023	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi intrinsik (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item motivasi intrinsik (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 6	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai budaya organisasi (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item budaya organisasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 5	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Interpretasi Nilai r**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2017, p.184)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Cronbach Alpha</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Motivasi intrinsik (X1)	0,832	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya organisasi (X2)	0,832	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,515	0,6000 – 0,7999	Sedang

*Sumber : Data Diolah Tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,832 untuk variabel motivasi intrinsik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,832 untuk variabel budaya organisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,515 untuk variabel kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sedang.

### **4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **4.3.1 Hasil Uji Normalitas**

Untuk mengetahui data normal atau tidak normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

Ho : data terdistribusi normal

Ha : data terdistribusi tidak normal

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut hasil dari uji realibilitas:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,700	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,234	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Data Diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,700 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,234 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,671 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linear

Ha : model regresi berbentuk tidak linear

Dengan Kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,419	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,675	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah tahun 2019

**1. Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,419 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,675 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik	1,008	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi	1,008	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi Intrinsik (X1) = 1,008 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 1,008. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk

memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub>= motivasi intrinsik

X<sub>2</sub>= budaya organisasi

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

No	Model	B	Std.Error	Beta	Sig
1	Konstanta	3,957	4,143		0,348
2	Motivasi Intrinsik (X1)	0,215	0,063	0,470	0,002
3	Budaya Organisasi (X2)	0,177	0,054	0,457	0,003

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat dari konstanta a=

3,957 koefisien  $b_1= 0,215$  dan koefisien  $b_2= 0,177$  sehingga persamaan regresinya :

$$Y = 3,957 + 0,215X_1 + 0,177X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a sebesar 3,957 menyatakan Bahwa Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung sebesar 3,957 apabila Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi bernilai= 0.
2. Koefisien regresi untuk  $X_1= 0,215$  menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Intrinsik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung sebesar 0,215.
3. Koefisien regresi untuk  $X_2= 0,177$  menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung sebesar 0,177.

**Table 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,684	0,468

*Sumber : Data Diolah Tahun 2019*

Berdasarkan table 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,684 artinya tingkat hubungan Antara Motivasi Intrinsik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,468 artinya Bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Intrinsik (X1) dan

Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,468 atau 46,8%. Sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)
Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho Ditolak)

*Sumber : Data Diolah Tahun 2019*

#### 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub>: Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung

H<sub>a</sub>: motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Intrinsik (X1) diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y).

## 2. **Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H<sub>0</sub>: Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung

H<sub>a</sub>: budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji f merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah Antara motivasi intrinsik (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Ho : Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kriteria :

Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka ho ditolak

Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka ho diterima

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

Model	F Hitung	F Tabel	Kondisi	Keterangan
1	12,306	3,33	$12,306 > 3,33$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $12,306 > 3,33$  dengan demikian maka Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

## **4.6 Pembahasan**

Hasil dari penelitian untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **4.6.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi dalam diri seseorang meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat pula. Motivasi intrinsik menurut Suwatno (2011:175) adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirancang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wawan Prahiawan (2014) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh secara signifikan dari faktor motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Dengan kata lain motivasi intrinsik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, jika didalam diri karyawan meningkatkan motivasi intrinsik akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan, jadi semakin meningkatnya motivasi intrinsik akan semakin meningkatnya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

#### **4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para pegawai dan budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011:188) yang menyatakan bahwa tidak lepas dari budaya organisasi atau perusahaan yang tercermin dari bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gede Sudha Cahyana (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh secara signifikan dari factor budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Dengan demikian, jika kita meningkatkan variabel budaya organisasi (X2) akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan (Y), jadi semakin meningkatnya budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

#### **4.6.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung. Artinya bahwa apabila motivasi intrinsik dan budaya organisasi dilakukan secara simultan maka akan meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Terdapat hubungan signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fakhrian Harza Maulana (2015), sedangkan Ria Prasetya Safitri (2018) Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kelayakan model juga berpengaruh signifikan antara motivasi intrinsik dan budaya organisasi dapat digunakan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain motivasi intrinsik (X1) dan budaya organisasi (X2) model berpengaruh signifikan terhadap Y dengan koefisien determinasi R square sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan budaya organisasi sebesar 46,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor/variabel lain.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor yaitu pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Taspen (Persero) KCU Lampung:

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung.
3. Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan, yaitu :

##### **5.2.1 Saran untuk PT. Taspen (Persero) KCU Lampung**

1. Perlunya perusahaan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dan memotivasi guna mengoptimalkan hasil kerja. Oleh karena itu para perusahaan harus memberikan suatu reward atau penghargaan Sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan terbaik di perusahaan. Cara ini berguna mendongkrak semangat karyawan lain untuk menorehkan prestasi yang terbaik bagi perusahaan.

2. Perlunya perusahaan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung untuk berupaya meningkatkan kemampuan diri karyawan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan training secara rutin atau berkala guna memberikan motivasi untuk membangkitkan kembali semangat kerja mereka.
3. Perlunya perusahaan PT. Taspen (Persero) KCU Lampung membuat aturan atau SOP untuk karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan cermat dan teliti.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini.
2. Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Baron, Robert dan Donn Byrne. 2003. *Psikologi Sosial Edisi Sepuluh*. Airlangga : Jakarta.
- Agustina, Ahmad, Anna. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1 Nomor 3.
- Astuti. 2017. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Pasundan Bandung.
- Cahyana, I gede. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* . E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.18.2.
- Coulter, Robbins. 2006. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Terjemahan*, PT. Indeks, Jakarta.
- Dessler, Garey.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid I (Edisi 10)*. Jakarta: PT Indeks.
- Fakhrian, Djahur, Yuniadi. 2015. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 22 No. 1
- Fred Luthans. 2003. *Organization Behaviour, (Alih bahasa Nurdin Sobali)*. Erlangga Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2010. *Organisasi dan Motivasi, Cetakan Ketujuh*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Mamat, dkk. 2014. *Manajemen Kinerja Pegawai*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umi, Hamidah, Ika. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 2 No. 1.
- Prahiawan, Wawan. 2014. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara*. Jurnal Ekonomi Volume 5 Nomor 1.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Safitri, Ria Prasetya . 2018. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. Journal Of Management review. Volume 2 Number 2 Page (198-202).
- Sutrisno, Edy, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suwatno. 2011. *Manajemen Dan SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung :  
Alfabeta, CV.



**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

---

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Lampung 35142

**KUISIONER**

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KCU  
LAMPUNG**

**IDENTITAS PENELITI**

Nama : Rasyid Kurniawan  
Jurusan : Manajemen  
Alamat : Jl. Karimun Jawa Blok B No : 19 Sukarame  
Bandar Lampung  
E-mail : rasyidkurniawan10@yahoo.com

Bandar Lampung, 3 Juli 2019

**Hal : Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

Di Tempat

Dengan Hormat,

Berkenannya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung tentang **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Lampung”** maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya.

Atas perhatian bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Rasyid Kurniawan  
NPM. 1512110340

## KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :  
**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO)  
KCU LAMPUNG**

Petunjuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

### Kriteria Penilaian :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
CS	: Cukup Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....

2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

3. Usia :

- a. 20 Tahun – 29 Tahun       c. 40 Tahun – 49 Tahun  
 b. 30 Tahun – 39 Tahun       d. 50 Tahun – 59 Tahun

### **MOTIVASI INTRINSIK**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>CS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
1	Karyawan dalam melaksanakan tugas selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
2	Tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, dapat dilaksanakan dengan baik					
3	Karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja					
4	Perusahaan selalu memberi kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan jenjang karirnya					
5	Hasil pekerjaan karyawan dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja lainnya					
6	Karyawan ingin memiliki prestasi lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan					
7	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan					
8	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik					
9	Karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak merasa					

	bosan dengan rutinitas pekerjaan					
10	Karyawan suka dengan pekerjaan yang menantang					
11	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan adalah hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja					
12	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan karyawan berkembang					

***BUDAYA ORGANISASI***

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
2	Karyawan diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko					
3	Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien					
4	Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
5	Karyawan dalam bekerja selalu menekankan pada hasil yang optimal					
6	Karyawan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					

7	Karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
8	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan					
9	Karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
10	Karyawan berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
11	Karyawan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab					
12	Karyawan senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
13	Karyawan mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi					
14	Karyawan akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir					

**KINERJA KARYAWAN**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>CS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
1	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
2	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
4	Dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik					
5	Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan					
6	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					

## Lampiran 2

### Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	5	52
2	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	52
3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	43
4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56
5	4	3	2	3	3	2	3	4	5	4	4	3	40
6	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
7	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	55
8	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	56
9	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	54
10	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	55
11	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	52
12	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	50
13	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
14	3	3	2	3	3	5	3	2	4	3	3	3	37
15	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	50
16	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	53
17	3	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	48
18	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46
19	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	47
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
21	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	42
22	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	53
23	3	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	51
24	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
25	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	47
26	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	49
27	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56
28	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
29	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
30	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	51
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	47

**Tabulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)**

<b>NO</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>TOTAL</b>
1	4	4	3	3	4	5	3	4	3	2	3	3	3	3	47
2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	50
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	49
4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	47
5	3	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	49
6	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	67
8	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	46
10	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	64
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	49
12	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	53
13	4	4	4	4	2	3	3	4	5	2	3	5	2	3	48
14	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	5	5	49
15	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5	3	3	55
16	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	47
17	5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	49
18	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	56
19	5	5	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	55
20	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	60
21	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	59
22	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	63
24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	51
25	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	49
26	4	5	3	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	53
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	49
28	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	44
29	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	3	56
30	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	57
31	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	66

### Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

<b>NO</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>TOTAL</b>
1	5	5	4	4	4	3	25
2	5	5	3	4	4	3	26
3	3	3	3	3	3	5	20
4	5	5	3	3	3	3	22
5	3	5	3	4	4	3	22
6	5	5	4	5	3	4	26
7	5	5	5	5	4	5	29
8	5	5	3	5	3	4	25
9	5	5	3	4	4	4	25
10	5	5	4	5	3	4	26
11	4	4	3	4	4	5	24
12	4	4	4	5	5	3	25
13	5	5	4	4	4	4	26
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	3	3	3	21
16	5	5	3	3	5	5	26
17	4	4	2	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	3	23
19	4	4	3	5	5	5	26
20	5	5	4	3	3	3	23
21	3	3	3	5	5	5	24
22	4	4	4	4	4	3	23
23	5	5	4	5	5	5	29
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	3	5	3	23
26	4	4	5	5	5	3	26
27	5	5	4	4	4	3	25
28	5	5	3	4	4	3	24
29	5	5	5	4	4	4	27
30	4	4	5	4	4	3	24
31	4	4	5	5	5	5	28

### Lampiran 3

#### Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**jenis\_kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	20	64,5	64,5	64,5
Valid perempuan	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

#### Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-29	5	16,1	16,1	16,1
30-39	10	32,3	32,3	48,4
Valid 40-49	13	41,9	41,9	90,3
50-59	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

## Lampiran 4

### Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,2	3,2	3,2
3	5	16,1	16,1	19,4
Valid 4	12	38,7	38,7	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	12,9	12,9	12,9
Valid 4	10	32,3	32,3	45,2
5	17	54,8	54,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	15	48,4	48,4	54,8
Valid 4	11	35,5	35,5	90,3
5	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	12,9	12,9	12,9
4	14	45,2	45,2	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	22,6	22,6	22,6
4	7	22,6	22,6	45,2
5	17	54,8	54,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	1	3,2	3,2	6,5
4	16	51,6	51,6	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9,7	9,7	9,7
4	12	38,7	38,7	48,4
5	16	51,6	51,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	3	9,7	9,7	12,9
4	19	61,3	61,3	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	22,6	22,6	22,6
4	5	16,1	16,1	38,7
5	19	61,3	61,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16,1	16,1	16,1

4	12	38,7	38,7	54,8
5	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	19,4	19,4	19,4
4	11	35,5	35,5	54,8
5	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	12,9	12,9	12,9
4	13	41,9	41,9	54,8
5	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

## Hasil Jawaban Responden Variable Budaya Organisasi (X2)

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9,7	9,7	9,7
4	13	41,9	41,9	51,6
5	15	48,4	48,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	22,6	22,6	22,6
4	14	45,2	45,2	67,7
5	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	51,6	51,6	51,6
4	10	32,3	32,3	83,9
5	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	22,6	22,6	22,6
4	16	51,6	51,6	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	12	38,7	38,7	41,9
4	10	32,3	32,3	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9,7	9,7	9,7
3	8	25,8	25,8	35,5
4	12	38,7	38,7	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,2	3,2	3,2
3	16	51,6	51,6	54,8
Valid 4	8	25,8	25,8	80,6
5	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,2	3,2	3,2
3	12	38,7	38,7	41,9
Valid 4	13	41,9	41,9	83,9
5	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	38,7	38,7	38,7
Valid 4	11	35,5	35,5	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	12,9	12,9	12,9
3	11	35,5	35,5	48,4
Valid 4	9	29,0	29,0	77,4
5	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	10	32,3	32,3	38,7
Valid 4	14	45,2	45,2	83,9
5	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	41,9	41,9	41,9
Valid 4	11	35,5	35,5	77,4
5	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	10	32,3	32,3	38,7
Valid 4	16	51,6	51,6	90,3
5	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	32,3	32,3	32,3
Valid 4	16	51,6	51,6	83,9
5	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

## Hasil Jawaban Responden Variable Kinerja Karyawan (Y)

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	12,9	12,9	12,9
4	12	38,7	38,7	51,6
5	15	48,4	48,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9,7	9,7	9,7
4	12	38,7	38,7	48,4
5	16	51,6	51,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	12	38,7	38,7	41,9
4	13	41,9	41,9	83,9
5	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	22,6	22,6	22,6
4	14	45,2	45,2	67,7
5	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	25,8	25,8	25,8
4	15	48,4	48,4	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	48,4	48,4	48,4
4	8	25,8	25,8	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	













## Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	,866**	,192	,122	-,129	-,029	,603**
	Sig. (2-tailed)		,000	,302	,514	,490	,878	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	,866**	1	,112	,116	-,136	-,121	,538**
	Sig. (2-tailed)	,000		,547	,535	,466	,516	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	,192	,112	1	,278	,175	-,102	,483**
	Sig. (2-tailed)	,302	,547		,130	,347	,584	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	,122	,116	,278	1	,367*	,353	,689**
	Sig. (2-tailed)	,514	,535	,130		,042	,051	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	-,129	-,136	,175	,367*	1	,270	,485**
	Sig. (2-tailed)	,490	,466	,347	,042		,142	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	-,029	-,121	-,102	,353	,270	1	,434*
	Sig. (2-tailed)	,878	,516	,584	,051	,142		,015
	N	31	31	31	31	31	31	31
JUMLAH	Pearson Correlation	,603**	,538**	,483**	,689**	,485**	,434*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,006	,000	,006	,015	
	N	31	31	31	31	31	31	31

## Lampiran 6

### Hasil Uji Realibilitas

#### Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	12

#### Variabel Budaya Organisasi (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	14

#### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,515	6

## Lampiran 7

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		31	31	31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	50,90	53,58	24,42
	Std. Deviation	5,344	6,297	2,446
	Absolute	,127	,186	,130
Most Extreme Differences	Positive	,127	,186	,130
	Negative	-,120	-,083	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,707	1,035	,724
Asymp. Sig. (2-tailed)		,700	,234	,671

## Lampiran 8

### Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)		114,415	15	7,628	1,757	,143
	Between Groups	Linearity	46,811	1	46,811	10,780	,005
		Deviation from Linearity	67,604	14	4,829	1,112	,419
		Within Groups	65,133	15	4,342		
		Total	179,548	30			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)		111,215	17	6,542	1,245	,349
	Between Groups	Linearity	44,645	1	44,645	8,494	,012
		Deviation from Linearity	66,570	16	4,161	,792	,675
		Within Groups	68,333	13	5,256		
		Total	179,548	30			

## Lampiran 9

## Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,957	4,143		,955	,348		
1 X1	,215	,063	,470	3,395	,002	,992	1,008
X2	,177	,054	,457	3,301	,003	,992	1,008

## Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,957	4,143		,955	,348
	X1	,215	,063	,470	3,395	,002
	X2	,177	,054	,457	3,301	,003

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.430	1.847

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### Hasil Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,957	4,143		,955	,348
	X1	,215	,063	,470	3,395	,002
	X2	,177	,054	,457	3,301	,003

### Hasil Uji f

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	83,992	2	41,996	12,306	,000 <sup>b</sup>
	Residual	95,556	28	3,413		
	Total	179,548	30			