

**PENGARUH *MOTIVATION, LEADERSHIP, DAN ORGANIZATIONAL CULTURE***  
**TERHADAP**

***SATISFACTION DAN EMPLOYEE PERFORMANCE***

**(Studi Kasus Pada PT. Shopee Indonesia)**

**RANGKUMAN SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)**



**KELVIN MUHAMMAD YUSUF**

**NIM 2116 29048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

# SKRIPSI

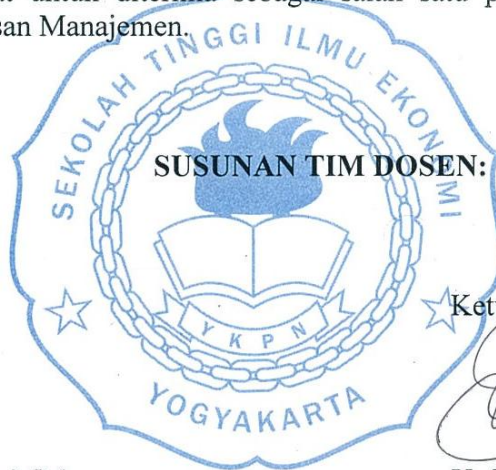
## EFFECT OF MOTIVATION, LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE (Studi Kasus pada PT. Shopee Indonesia)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**KELVIN MUHAMMAD YUSUF**

No. Mhs.: 211629048

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Kamis tanggal 4 Maret 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.



Pembimbing,

Bianka Andriyani, SE., MM.

Ketua/Penguji,

Y. Supriyanto, Drs., MM

Yogyakarta, 4 Maret 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (2) Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan (3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (5) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (6) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan *survey* berupa kuisioner. Penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* atau pengambilan sampel berdasarkan karakteristik tertentu. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja selama 3 bulan atau lebih di Shopee area Yogyakarta. Teknik analisis data menggunakan PLS-dengan *software* SmartPLS3 terdiri dari analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji  $Q^2$  predictive, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (2) Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (3) Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (4) Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (5) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (6) Variabel Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (7) Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Nilai *R-square* variabel Kinerja adalah sebesar 0,970 nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja sebesar 97% dimana sisanya yaitu 3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Nilai *R-square* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,654 nilai ini menunjukkan bahwa variabel variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja sebesar 65,4% dimana sisanya yaitu 34,5 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## *ABSTRACT*

This study aims to determine the effect of (1) the influence of motivation on job satisfaction (2) the effect of motivation on employee performance (3) the influence of leadership on job satisfaction (4) the influence of leadership on employee performance (5) the influence of organizational culture on job satisfaction (6) The Influence of Organizational Culture on Employee Performance (7) The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance.

This research is a quantitative descriptive study using a survey in the form of a questionnaire. This research uses purposive sampling technique or sampling based on certain characteristics. The sample in this study were employees who had worked for 3 months or more in the Shopee area of Yogyakarta. The data analysis technique using PLS-with SmartPLS3 software consists of coefficient of determination analysis (R<sup>2</sup>), predictive Q<sup>2</sup> test, and hypothesis testing.

The results showed that (1) the motivation variable had a positive and significant effect on the job satisfaction variable (2) the motivation variable had no significant effect on the performance variable (3) the leadership variable had no significant effect on job satisfaction (4) the leadership variable had a positive and significant effect on the variable Performance (5) The organizational culture variable has a positive and significant effect on the job satisfaction variable (6) the performance variable has a positive and significant effect on the performance variable (7) the job satisfaction variable has a positive and significant effect on the performance variable. The R-square value of the Performance variable is 0.970. This value indicates that the variables of motivation, leadership, organizational culture and job satisfaction simultaneously affect the Performance Variable by 97% where the remaining 3 percent is influenced by other variables not included in this study. The R-square value of the Job Satisfaction variable is 0.654. This value indicates that the variables of motivation, leadership and organizational culture simultaneously affect the job satisfaction variable of 65.4% where the remaining 34.5 is influenced by other variables not included in this study.

**PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**



**[repository.stieykpn.ac.id](http://repository.stieykpn.ac.id)**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Managemen sumber daya manusia adalah fungsi dalam menarik, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan handal untuk melakukan aktifitas yang dibutuhkan agar memenuhi tujuan organisasi. Suatu organisasi untuk dapat menciptakan sumberdaya yang berkualitas diharuskan fokus pada kepuasan kerja karyawannya.

Salah satu faktor eksternal yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan ialah budaya organisasi.

#### 1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah?

1. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

#### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
7. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil individu secara menyeluruh pada periode tertentu saat melakukan tugas, seperti standar hasil kerja, target maupun kriteria yang sudah ditetapkan.

### 2.2. Kepuasan Kerja

#### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan pada sikap serta perasaan yang berhubungan pada selisih dalam kinerja yang diberikan.

### 2.3 Motivasi

#### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan didalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati agar beraktifitas dengan ikhlas, senang hati, serta bersungguh-sungguh sehingga hasil atas aktifitas yang dilakukan memperoleh hasil yang baik serta berkualitas.

### 2.4 Kepemimpinan

#### 2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat atau karakter maupun cara seseorang dalam tujuan membina serta memberikan pengaruh pada seseorang atau kelompok untuk mau bekerjasama, berkomitmen, serta loyal.

### 2.5 Budaya Organisasi

#### 2.5.1 Definisi budaya organisasi

Budaya organisasi adalah norma, nilai, kepercayaan serta asumsi yang telah dibangun pada sebuah organisasi serta disetujui oleh seluruh anggota organisasi.

### 2.7 Penurunan Hipotesis

#### 1. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi yang ditularkan pada karyawan mengakibatkan semangat kerja memenuhi kebutuhan dan kepuasan baik material maupun non material .Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

#### 2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Motivasi merupakan daya dorong yang menyebabkan seseorang karyawan rela dan bersedia mengerahkan kemampuannya dengan maksimal . Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. Hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah

H3 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

### 4. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai karakter maupun cara seseorang bertujuan membina dan memberikan pengaruh pada seseorang atau kelompok. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah

H4 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 5. Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H5 = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### 6. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Keberhasilan maupun peningkatan kinerja karyawan selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat pada organisasi. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H6 = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 7. Hubungan kepuasan dengan kinerja karyawan

Kepuasan kerja ialah sikap emosional mencintai pekerjaan serta menyenangkan ditunjukkan melalui prestasi kerja, kedisiplinan, dan moral kerja . Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H7 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian dan Objek Penelitian

Metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif digunakan pada penelitian ini .

### 3.2 Populasi dan Sampel

Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah:

1. Karyawan PT. Shopee Indonesia Area Yogyakarta.
2. Telah bekerja di Shopee selama 3 bulan

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menyediakan kuesioner untuk responden secara online yang didistribusikan melalui media obrolan dan media sosial.

### 3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini yaitu PLS (*Partial Least Square*). Terdapat 2 model pengukuran pada analisis PLS:

#### 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*Outer model*) yaitu spesifikasi hubungan diantara variabel laten melalui indikatornya Uji yang dilakukan untuk melihat validitas dan reliabilitas:

##### a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu digunakan agar mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang harusnya diukur.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam mengukur konsentrasi responden disaat menjawab item pertanyaan kuesioner maupun *instrument* penelitian (Wiyono, 2011).

#### 2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural atau *inner model* saat menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel laten lainnya baik eksogen bahkan endogen (Wiyono, 2011). Pengujian yang ada pada *inner model* yaitu:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur tingkat perubahan variasi variabel independen terhadap variabel dependen.
- *Goodness of Fit Index* untuk menguji hipotesa melalui nilai probabilitas serta t-statistik. Untuk nilai p-value dengan alpha 5%. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1.64. maka penerimaan maupun penolakan hipotesa ketika t-statistik > 1,64 sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Penolakan atau penerimaan hipotesis menggunakan probabilitas, apabila p-value < 0,05 maka  $H_a$  diterima, begitu juga sebaliknya



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pengumpulan Data

Dari hasil pengumpulan data diperoleh 100 responden yang mengisi kuesioner yang disebar dengan menggunakan *google form*.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

##### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	57	57
Perempuan	43	43
Total	100	100%

Dari tabel diatas diperoleh bahwa dari 100 responden terdapat 57 orang atau 57% adalah Laki-Laki dan 43 orang atau 43% adalah perempuan.

##### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP/SMA	23	23
Diploma	2	2
S1	75	75
Total	100	100%

##### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pendapatan	Jumlah	Persentase
< Rp. 1.000.000	14	14
Rp. 1.000.000 s/d Rp. 3.000.000	74	74
Rp. 3.000.000 s/d Rp. 5.000.000	8	8
>Rp. 5.000.000	4	4
Total	100	100

## 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-3 Bulan	21	21
4-7 Bulan	41	41
8-11	20	20
>12 Bulan	18	18
Total	100	100

## 4.3 Analisis Dekriptif Variabel Penelitian

Dari data yang diperoleh atas jawaban responden direkap selanjutnya dianalisis agar mengetahui deskriptif pada setiap variabel. Penilaian responden tersebut menggunakan kriteria:

Skor terendah = 1 , Skor Tertinggi =5

Interval=  $5-1/5 = 0,80$

### 4.3.1 Hasil Analisis Variabel Motivasi

#### Variabel Motivasi

Kode	Item	Mean	Kriteria
X1.1	Saya menerima bonus yang adil untuk setiap pengukuran pekerjaan	3.8000	Tinggi
X1.2	Saya yakin ada perhatian terhadap jalur karir karyawan	2.8800	Sedang
X1.3	Menurut saya perhatian yang diberikan organisasi terhadap kebutuhan keluarga dapat terpenuhi	2.8000	Sedang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X1.4	Saya mendapat perlakuan yang tepat dalam lingkungan organisasi (persahabatan dan hubungan) antar orang dalam organisasi sangat baik dan ternyata profesional	3.3400	Sedang
X1.5	Aturan perusahaan yang adil dalam memberikan reward dan punishment	3.5500	Tinggi
X1.6	Terdapat pelatihan rutin untuk internal organisasi	3.5200	Tinggi
Rata-Rata Total		3.315	Sedang

**Tabel 4.6**  
**Variabel Kepemimpinan**

Kode	Item	Mean	Kriteria
X2.1	Saya merasa bahwa arah tempat saya bekerja memiliki tanggung jawab dan dapat diandalkan	3.3400	Sedang
X2.2	Pimpinan saya selalu mengundang diskusi karyawan, terutama hal-hal yang berkaitan dengan tingkat kesejahteraan karyawan	3.0300	Sedang
X2.3	Pemimpin kita adalah orang yang adil	3.4900	Tinggi
X2.4	Pemimpin kita memahami karyawan secara profesional; ia dapat membedakan masalah pribadi dan profesional	3.3200	Sedang
X2.5	Pimpinan kita memberi kita kepercayaan diri dalam melakukan proses kerja secara kreatif selama tidak melanggar peraturan perusahaan	3.9200	Tinggi
X2.6	Pimpinan kita selalu memikirkan perusahaan dan kepentingan karyawan	3.9000	Tinggi
Rata-Rata Total		3.5	Tinggi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penilaian responden pada variabel kepemimpinan memperoleh rata-rata 3,5

## 4.3.3 Hasil Analisis Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.7

### Variabel Budaya Organisasi

Kode	Item	Mean	Kriteria
x3.1	Visi dan misi perusahaan selalu dijalankan dengan baik oleh organisasi dan ditaati oleh seluruh elemen perusahaan perusahaan	3.7200	Tinggi
x3.2	Ada kepercayaan pada kepemimpinan	4.1300	Tinggi
x3.3	Adanya pembagian kerja yang adil, merata dan professional	3.8100	Tinggi
x3.4	Lingkungan kerja yang kondusif dan bersahaja	3.6500	Tinggi
	Rata-Rata Total	3.8275	Tinggi

i.

## 4.3.4 Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8

### Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y1.1	Ada keseimbangan antara kualitas kerja dan kualitas hidup sosial	3.6400	Tinggi
Y1.2	Ada rasa bangga bekerja di perusahaan ini	3.9200	Tinggi
Y1.3	Saya merasa termotivasi untuk terus bekerja secara aktif dan optimal	4.0300	Tinggi
Y1.4	Organisasi dan elemen organisasi menginspirasi saya dan orang-orang di sekitar saya	3.9000	Tinggi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Y1.5	Ada kepuasan bekerja dengan kolega dan tim dalam organisasi ini	4.0600	Tinggi
Y1.6	Semua saran dan keluhan kami sebagai karyawan didengarkan dan dipertimbangkan oleh perusahaan	4.0200	Tinggi
Y1.7	Manajemen menunjukkan antusiasme terhadap karir karyawan	4.1200	Tinggi
Rata-Rata Total		4.0083	Tinggi

Dari tabel diatas diperoleh bahwa penilaian responden pada variabel Kepuasan Kerja memperoleh rata-rata 4,0083 yaitu kriteria tinggi.

## 4.3.5 Hasil Analisis Variabel Kinerja

**Tabel 4.9**  
**Variabel Kinerja**

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y2.1	Ada aturan ketat yang membuat karyawan harus mematuhi peraturan tersebut	3.3200	Tinggi
Y2.2	Adanya reward sistem profesional sehingga segala bentuk penilaian dilakukan secara transparan	3.9400	Sangat Tinggi
Y2.3	Perusahaan terus meningkatkan reward dan bonus bagi karyawan yang telah mencapai target perusahaan	3.9200	Sangat Tinggi
Y2.4	Training & Development memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal	3.7600	Tinggi



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Y2.5	Kurangnya absensi dan absensi selama ini	4.1500	Tinggi
Y2.6	Tujuan yang diberikan perusahaan selalu tercapai bahkan melebihi	3.8300	Sangat Tinggi
Y2.7	Peningkatan nilai aset dan investasi perusahaan yang baik tercermin melalui hasil laporan keuangan perusahaan yang menguntungkan.	3.6800	Tinggi
Rata-Rata Total		3.88	Tinggi

Dari tabel diatas diperoleh bahwa penilaian responden pada variabel Kinerja memperoleh rata-rata 3.88 yaitu kriteria tinggi.

## 4.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji validitas bertujuan mengenali apakah konstruk telahenuhi syarat supaya dilanjutkan menjadi penelitian ataupun tidak.

### 4.4.1 Validitas Konvergen

Model pengukuran memperlihatkan gimana variabel observasi mempresentasikan diukur nya variabel laten. Dibawah ini hasil dari uji outer model dengan menggunakan SmartPLS

Tabel 4.10

Nilai Loading Faktor Konstruk

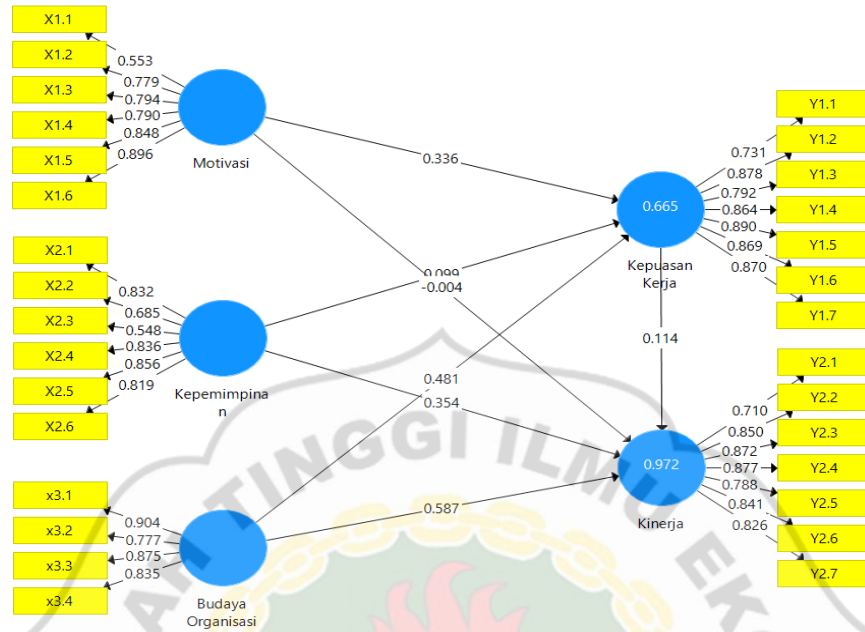
Kode	Loading Faktor
X1.1	0.553
X1.2	0.779
X1.3	0.794
X1.4	0.790
X1.5	0.848
X1.6	0.896

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X2.1	0.832
X2.2	0.685
X2.3	0.548
X2.4	0.836
X2.5	0.856
X2.6	0.819
x3.1	0.904
x3.2	0.777
x3.3	0.875
x3.4	0.835
Y1.1	0.731
Y1.2	0.878
Y1.3	0.792
Y1.4	0.864
Y1.5	0.890
Y1.6	0.863
Y1.7	0.870
Y2.1	0.719
Y2.2	0.850
Y2.3	0.872
Y2.4	0.877
Y2.5	0.788
Y2.6	0.841
Y2.7	0.826

Dari data di atas menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai *loading factor*  $>0,05$ ,  
Sehingga tidak ada item yang dikeluarkan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 4.1 Hasil Uji Outlier Model

## 4.4.2 Validitas Diskriminan

Dengan standar nilai tiap konstruk wajib  $> 0,5$ . Perihal tersebut bisa dikatakan kalau variabel manifest pada riset ini yakni pas untuk menerangkan variabel latennya serta meyakinkan segala item merupakan valid.

Tabel 4. 11 Nilai Cross Loading

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja	Motivasi
<b>X1.1</b>	0.431	0.356	0.557	0.455	0.553
<b>X1.2</b>	0.387	0.369	0.374	0.392	0.779
<b>X1.3</b>	0.387	0.369	0.385	0.390	0.794
<b>X1.4</b>	0.404	0.567	0.448	0.504	0.790
<b>X1.5</b>	0.508	0.564	0.629	0.568	0.848
<b>X1.6</b>	0.605	0.643	0.688	0.644	0.896
<b>X2.1</b>	0.565	0.832	0.540	0.674	0.481
<b>X2.2</b>	0.522	0.685	0.427	0.541	0.429
<b>X2.3</b>	0.443	0.548	0.421	0.482	0.404
<b>X2.4</b>	0.597	0.836	0.583	0.710	0.499
<b>X2.5</b>	0.732	0.856	0.567	0.826	0.570

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X2.6	0.784	0.819	0.643	0.851	0.527
Y1.1	0.835	0.693	0.731	0.837	0.616
Y1.2	0.678	0.606	0.878	0.722	0.671
Y1.3	0.524	0.479	0.792	0.581	0.554
Y1.4	0.621	0.593	0.864	0.662	0.557
Y1.5	0.567	0.526	0.890	0.608	0.526
Y1.6	0.605	0.596	0.869	0.639	0.562
Y1.7	0.553	0.552	0.870	0.610	0.506
Y2.1	0.597	0.836	0.583	0.710	0.499
Y2.2	0.734	0.851	0.613	0.850	0.596
Y2.3	0.786	0.810	0.687	0.872	0.548
Y2.4	0.892	0.749	0.720	0.877	0.603
Y2.5	0.772	0.645	0.647	0.788	0.380
Y2.6	0.877	0.666	0.688	0.841	0.489
Y2.7	0.843	0.677	0.706	0.826	0.631
x3.1	0.904	0.760	0.652	0.857	0.574
x3.2	0.777	0.634	0.601	0.771	0.366
x3.3	0.875	0.682	0.648	0.825	0.474
x3.4	0.835	0.650	0.680	0.793	0.609

## 4.4.3 Composite Reability

Tabel 4.12 Composite Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.718	0.779	0.819	0.537
Kepemimpinan	0.825	0.849	0.873	0.538
Kepuasan Kerja	0.846	0.871	0.883	0.525
Kinerja	0.867	0.899	0.904	0.622
Motivasi	0.809	0.830	0.861	0.510

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel 4.12 diketahui bahwa pengujian reabilitas dengan uji validitas AVE menunjukkan nilai  $> 0,5$ , nilai *composite reability* nilainya  $> 0,7$ . Maka dikatakan bahwa variabel valid dan realibel, sehingga bisa dilakukan dalam menguji model struktural.

## 4.5 Evaluasi Model Struktur (*Inner Model*)

### 4.5.1 R-Square

Model *structural* dievaluasi melalui besarnya persentase *variance* yang ditunjukkan melalui nilai *R-Square* pada konstruk laten endogen.

Tabel 4.13 R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,972	0,970
Kepuasan Kerja	0,665	0,654

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai *R-square* Kinerja adalah 0,970. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja 97,0 persen, sisanya yaitu 3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Nilai *R-Square* kepuasan kerja adalah 0,654 nilai ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 65,4% sisanya yaitu 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

### 4.5.2 $Q^2$ Predictive Relevance

Nilai relevansi prediktif  $Q^2$  sebesar 0,35, 0,15 dan 0,02 menerangkan bahwa model tersebut kuat, sedang dan lemah. Nilai  $Q^2 > 0$  menerangkan bahwa model mempunyai relevansi prediktif, sedangkan  $Q^2 < 0$  menerangkan bahwa model kekurangan  $Q^2$ .

Tabel 4.14  $Q^2$  Predictive Relevance

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja	700,000	389,750	0,443
Kinerja	700,000	233,978	0,650

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai Q2 setiap variabel mempunyai nilai > 0 yaitu sebesar 0,443 dan 0,650.

## 4.5.3 Uji Signifikansi (Bootstrapping)

Metode *bootstrap* yang digunakan dalam penelitian ini menerima bahwa apabila nilai signifikansi p-value < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 4. 3 Hasil t Statistik**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,336	0,342	0,090	3,723	0,000
Motivasi -> Kinerja	-0,004	-0,002	0,020	0,180	0,857
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,099	0,095	0,128	0,771	0,441
Kepemimpinan -> Kinerja	0,354	0,356	0,047	7,588	0,000
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,481	0,482	0,116	4,156	0,000
Budaya organisasi -> Kinerja	0,587	0,599	0,044	13,213	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,114	0,098	0,095	0,128	0,000

Dari tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 4.6 Pembahasan

### 1. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu sebesar 0,481 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 dimana  $< \alpha$  5% atau 0,05, sehingga H1 diterima

### 2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai *p-values* sebesar 0,857 dimana  $> \alpha$  5% atau 0,05, sehingga H2 ditolak.

### 3. Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-values* sebesar 0,441 dimana  $> \alpha$  5% atau 0,05, sehingga H3 ditolak .

### 4. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai *original sample* yaitu sebesar 0,354 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 dimana  $< \alpha$  5% atau 0,05, sehingga H4 diterima.

### 5. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu sebesar 0,481 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 dimana  $< \alpha$  5% atau 0,05, sehingga H5 diterima.

### 6. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai *original sample* yaitu sebesar 0,114 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 dimana  $< \alpha$  5% atau 0,05, sehingga H6 diterima.

### 7. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai *original sample* yaitu sebesar 0,587 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 dimana  $< \alpha$  5% atau 0,05, sehingga H7 diterima.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

#### 5.2 Saran

Saran pada penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti selanjutnya :
  - Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel *ability / skill* sebagai variabel independent.
  - Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan menambah jumlah sampel.
2. Bagi pihak Shopee
  - Diharapkan penelitian ini menjadi masukan untuk pihak shopee dalam membuat kebijakan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawannya sehingga dapat dicapainya tujuan perusahaan



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research. Deepublish, Yogyakarta.
- Ali, K., Agustian, D.W., 2018. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Ilmiah* 12, 7–15.
- Boone, L.E., Kurtz, D.L., 2012. Contemporary Business, 14th ed.
- Darsono, Tjatjuk, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusantara Consulting, Jakarta.
- Edison, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I., 2011. Aplikasi Analisis Multivariater dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, H., 2010. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S., 2012. Manajemen SDM, 13th ed. bumi aksara, Jakarta.
- Ilham, R., 2017. The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance. *J. Adv. Manag. Sci.* 6, 50–53.  
<https://doi.org/10.18178/joams.6.1.50-53>
- Kadek, N., Juniari, E., Riana, I.G., 2015. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL ( PNS ) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI 11, 823–840.
- Kadir, M.A.H., Amalia, L., 2017. The Effect Of Job Motivation , Compensation , Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power. *Int. J. Bus. Manag. Invent.* 6, 73–80.
- Luhur, Y., 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *J. Chem. Inf. Model.* 53, 1689–1699.
- Mangkunegara, A.. A.P., 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Jakarta.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Mathis, L.R., Jackson, H.J., 2011. Human Resource Management, 10th ed. Salemba Empat, Jakarta.
- Paaïs, M., Pattiruhu, J.R., 2020. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *J. Asian Financ. Econ. Bus.* 7, 577–588.  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Purwanto, E.A., Sulistiyasastuti, D.R., 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Gave Media, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., Coulter, M., 2010. Manajemen, 10th ed. Erlangga, Jakarta.
- Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *J. Manaj. dan Kewirausahaan* 7.
- Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M., 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *J. Manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan* 6, 173–184.
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V.Wi., 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. PT. Pustaka Buku, Yogyakarta.
- Trias, W., Musadieg, M.A., Hamid, D., 2019. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya). *Ilmu Adm.* 13, 11.
- Veithzal, R., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wiyono, G., 2011. Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Yukl, G., 1994. Leadership in Organisations. Prenhalliondo, Jakarta.

**PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**



**[repository.stieykpn.ac.id](http://repository.stieykpn.ac.id)**