

SKRIPSI

**PENGARUH JOB DESIGN, ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP HUMAN
RESOURCE PERFORMANCE
MELALUI WORK MOTIVATION SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
PT. TRIBAKTI KOTA METRO**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : SILVIANA KRISTELLA KUMARU

NIM : 115189206

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH JOB DESIGN, ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP HUMAN
RESOURCE PERFORMANCE
MELALUI WORK MOTIVATION SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
PT. TRIBAKTI KOTA METRO**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : SILVIANA KRISTELLA KUMARU

NIM : 115189206

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Silviana Kristella Kumaru
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115189206
Program Studi : S.1 Manajemen
Alamat : Jalan Nuban , RT/RW 022/008 Kecamatan Ganjar asri
Kelurahan Metro Barat . Kota Metro . Lampung
HP : 081211609379

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

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

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

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

Jakarta, 17 Januari 2022

Materai



SILVIANA KRISTELLA K.

Catatan:

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

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SILVIANA KRISTELLA KUMARU
NIM : 115189206
PROGRAM / JURUSAN : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH JOB DESIGN , ORGANIZATIONAL CULTURE
TERHADAP HUMAN RESOURCE PERFORMANCE MELALUI
WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN PT. TRIBAKTI KOTA METRO.

Jakarta, 17 Januari 2022
(Pembimbing)



Yanuar Drs., MM., Dr

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SILVIANA KRISTELLA KUMARU
NIM : 115189206
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH JOB DESIGN, ORGANIZATIONAL
CULTUR TERHADAP HUMAN RESOURCE
PERFORMANCE MELALUI WORK
MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT. TRIBAKTI KOTA
METRO

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dra. Yusbardini , MM
2. Anggota Penguji : - Dr. Yanuar , S.E , M.M
- Dra . Rodhiah , M.M

Jakarta, 26 Januari 2022

Pembimbing,



(Yanuar, S.E., M.M., Dr.)

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) SILVIANA

(B) *THE EFFECT OF JOB DESIGN, ORGANIZATIONAL CULTURE ON HUMAN RESOURCE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE ON EMPLOYEES OF PT. TRIBAKTI METRO CITY*

(C) xvi + 122 page, 2022, 25 tables, 3 pictures, 15 attachments

(D) *HUMAN RESOURCE PERFORMANCE*

(E) *This study aims to determine the effect of job design and organization culture on human resource performance through work motivation as a mediating variable. The results showed that job design did not have a positive and significant effect on human resource performance, but job design had a positive and significant effect on work motivation. Organizational culture variable does not have a positive and significant influence on human resource performance. Organizational culture variables do not have a positive and significant effect on work motivation. Furthermore, the variables of Work motivation and organizational culture do not have a positive and significant influence on human resource performance. Organizational Culture variable does not have a positive and significant influence on human resource performance with work motivation as a mediating variable. Through the results of the research, it can be implemented that companies need to pay attention to the level of job design and organizational culture of their employees if they want to maintain human resource performance because an increase in job design and organizational culture will trigger work motivation which will improve human resource performance.*

(F)

Keywords :Job Design, Organizational Culture, Work Motivatioan, Human Resource Performance

(G) *REFERENCE LIST : 31 (1992 - 2019)*

(H) YANUAR, S.E., M.M., Dr.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

(A) SILVIANA

(B) PENGARUH JOB DESIGN, ORGANIZATIONAL CULTUR
TERHADAP HUMAN RESOURCE PERFORMANCE MELALUI
WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN PT. TRIBAKTI KOTA METRO

(C) 16 Halaman + 122halaman, 2022, 25 Tabel,3 Gambar, 15 Lampiran

(D) HUMAN RESOURCE PERFORMANCE

(E) Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *job design* dan *organization culture* terhadap *human resource performance* melalui *Work motivation* Sebagai Variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job design* tidak memiliki pengaruh secara positive dan signifikan terhadap *human resource performance*, namun *job design* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Variabel *organizational culture* tidak memiliki pengaruh secara positive dan signifikan terhadap *human resource performance*. Variabel *organizational culture* tidak memiliki pengaruh secara positive dan signifikan terhadap *work motivation*. Selanjutnya variabel *Work motivation* dan *organizational culture* tidak memiliki pengaruh secara positive dan signifikan terhadap *human resource performance*. Variabel *Organizational Culture* tidak memiliki pengaruh secara positive dan signifikan terhadap *human resource performance* dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi. Melalui hasil penelitian dapat diimplementasikan bahwa perusahaan perlu untuk memperhatikan tingkat *job design* dan *organizational culture* dari para pegawainya apabila ingin menjaga *human resource performance* dikarenakan peningkatan *job design* dan *organizational culture* akan memicu terjadinya *work motivation* yang akan meningkatkan *human resource performance*.

Kata Kunci : *Job Design, Organizational Culture, Work Motivatioan, Human Resource Performance*

(F) DAFTAR PUSTAKA : 31 (1992 – 2019)

(G) YANUAR,

S.E.,

M.M.,

Dr.

HALAMAN MOTTO

“Bukan hidup kalau tidak ada masalah, bukanlah sukses kalau tidak melalui rintangan, bukanlah menang kalau tidak ada pertarungan, bukanlah lulus kalau tidak ada ujian, dan bukanlah berhasil kalau tidak berusaha”.

-Silviana Kristella Kumaru-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini Saya persembahkan untuk :

Diri Saya sendiri, kedua orang tua,
kakak dan adik,serta sahabat tercinta.

KATA PENGANTAR

Terpujilah Sanghyang Adi Buddha Tuhan Yang Maha Esa, Sang Tri Ratna, serta Boddhisatva-Mahasatva karena berkat pancaran cinta kasih yang tanpa batasserta dukungankarma baikdanjugalingungan*Tiratana*,akhirnya penelitimampu menyelesaikan penulisan skripsidengan judul “PENGARUH *JOB DESIGN, ORGANIZATIONAL CULTURE*TERHADAP *HUMAN RESOURCE PERFORMANC*MELALUI *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. TRIBAKTI KOTA METRO” disusun untuk memenuhi salah satu dari syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama masa persiapan dan penyusunan skripsi, banyak pihak yang memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada peneliti. Oleh karena itu pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Bapak Dr. Yanuar, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam proses pembuatan skripsi dengan meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam memberikan petunjuk dan arahan yang sangat bermanfaat dan detail dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu melalui materi perkuliahan demi menambah pengetahuan selama masa perkuliahan.

6. Seluruh keluarga inti yaitu Mama, Papa, Kakak dan Adik yang telah memberikan dukungan dalam segala hal, serta memberikan hiburan disaat peneliti sedang mengalami kejenuhan, sehingga skripsi ini terus berjalan dengan xiamany dan tepat pada waktunya.
7. Kepadaseluruh sahabatku NAC (Chintya, Debbi, Nany, dan kristina) terimakasih karena menjadi tempat cerita dan berkeluh kesah ternyaman.
8. Teman-teman seperjuangan khususnya prodi Manajemen angkatan 2018 yang telah berjuang bersama dan saling mendukung. Terimakasih.
9. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, seluruh saran dan kritik yang dapat membangun dan membantu dari seluruh pihak akan diterima oleh peneliti dengan adanya penyempurnaan dalam skripsi ini. Peneliti mohon maaf apabila masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti sangat berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi inspirasi bagi para pembaca serta untuk peneliti selanjutnya.

Jakarta, Januari 2022

Peneliti,



Silviana Kristella Kumaru

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI DALAM.....	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK	vii
MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Penelitian	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah	3
4. Perumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori.....	6
1. <i>Job Design</i>	8
2. Budaya Perusahaan (<i>Organizational culture</i>).....	14
3. <i>Human Resource Perfromance</i>	19
4. <i>Work Motivation</i>	24
B. Defini Konseptual Variabel	28
C. Kaitan-Kaitan Antar Variabel	33
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	42
E. Hipotesis Penelitian.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	45
---------------------------	----

B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	45
C. Operasionalisasi Variabel	46
D. Metode Analisis.....	48
E. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	49
F. Analisis Data	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian	54
B. Deskripsi Objek Penelitian	57
C. Hasil Analisis Data.....	64
D. Pembahasan.....	77

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	84
B. Keterbatasan dan Saran.....	85

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex-postfacto*. Penelitian *ex-post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari oleh peneliti kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016: 80). Populasi yang digunakan untuk menjalankan penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tribakti Kota Metro, namun demikian karena keterbatasan biaya dan waktu maka peneliti membutuhkan pengambilan sampel untuk mewakili populasi tersebut.

2. Teknik pemilihan sampel

Pada sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berdomisili di Kota Metro yang merupakan karyawan PT. Tribakti Kota Metro. Teknik yang digunakan yaitu Teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:126) *purposive sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dengan menentukan sumber data dari ketentuan pada suatu data sehingga berjalan sesuai dengan fungsinya. Penentuan dengan sampel ini dapat menghindari terpilihnya kelas unggulan sebagai sampel sehingga perlakuan yang dilaksanakan dapat menunjukkan pengaruh yang positif. Dengan dipilihnya penentuan sampel dengan teknik ini diharapkan penelitian ini mendapatkan pengaruh yang positif.

3. Ukuran sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek/subjek penelitian. Ukuran sampel diambil menggunakan rumus hair. Menurut Hair (2014) bahwa apabila ukuran sampel terlalu besar misalnya 400, maka metode menjadi sangat sensitif sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran-ukuran *godness of fit* yang baik. Sehingga disarankan bahwa ukuran sampel minimum adalah 4-10 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi. Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 54 karyawan PT. Tribakti Kota Metro.

C. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel disini menjelaskan keterkaitan antar variabel-variabel penelitian dengan tujuan memberikan kesimpulan mengenai batasan serta ruang lingkup penelitian. Penelitian ini akan menggunakan instrument penelitian dengan kuesioner terhadap empat jenis variabel yaitu variabel terikat (Y), variabel bebas (X), dan variabel intervening (I). dengan job design sebagai variabel bebas (X_1), organizational culture (X_2), human resource performance sebagai variabel terikat (Y) dan work motivation sebagai Variabel intervening (I).

Metode yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Data yang digunakan merupakan data primer. Data yang diperoleh merupakan data melalui penyebaran kuesioner karyawan PT. Tribakti Kota Metro.

Penelitian melakukan pengukuran data dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner menggunakan skala *Ordinal*. Dimana variabel yang diukur dijelaskan kedalam indikator variabel yang kemudian menjadi tolak ukur dalam menyusun item instrumen, baik berupa pernyataan ataupun pertanyaan (Sugiyono, 2014:133). Untuk keperluan penelitian ini skala *Ordinal* yang digunakan berisikan 5 gradasi opsi jawaban yang masing-masing diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Ordinal

Tingkat Jawaban	Nilai
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c. Ragu - Ragu (RR)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Riduwan dan Akdon (2015:16)

1. Job design

Tabel 3.2

Operasional Variabel Job design

Variabel	Indikator	Skala	Acuan
Job design	1. Rancangan Individual 2. Rancangan Pekerjaan Kelompok 3. Lingkaran-Lingkaran Mutu (<i>quality circles</i>)	<i>Ordinal</i>	Gibson (2008)

2. Organizational culture

Tabel 3.3

Operasional Variabel Organizational culture

Variabel	Indikator	Skala	Acuan
Organizational culture	1. Nilai 2. Kepercayaan 3. Perilaku yang dikehendaki 4. Keadaan yang amat penting 5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian 6. Perilaku	<i>Ordinal</i>	Robert (2003)

3. Work motivation

Tabel 3.4

Operasional Variabel Work motivation

Variabel	Indikator	Skala	Acuan
Work motivation	1. Arah perilaku (<i>direction of behavior</i>) 2. Tingkat usaha (<i>level of effort</i>) 3. Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>) 4. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	<i>Ordinal</i>	Georgedan Jones (2005)

5. Human resource performance

Tabel 3.5

Operasional Variabel Human resource performance

Variabel	Indikator	Skala	Acuan
Human resource performance	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	<i>Ordinal</i>	Robbins (2006)

D. Metode Analisis

1. Partial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam covarian based SEM karena akan terjadi unidentified model. Menurut Hair, et al (2014) dalam

metode analisis *PastialLeast Square(PLS)* dibagi menjadi dua model, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

a) Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran (*outer model*) memiliki tujuan untuk menjelaskan apabila terdapat hubungan variabel dengan suatu ukuran yang dimiliki oleh variabel tersebut. Pengukuran ini bertujuan untuk mengukur reliabilitas dan validitas pada variabel dengan menjabarkannya ke tiga aspek. Aspek tersebut merupakan validitas, diskriminan, dan validitas konvergen (Hair, et al, 2014)

b) Evaluasi Inner Model

Tujuan dari uji inner model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Inner model* dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya. (Hair, et al, 2014).

E. Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Analisis Validitas

a) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang di prediksi tidak berkorelasi. Menurut Chin (2010) uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Metode lain yang digunakan untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar

average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

b) Validitas Konvergen

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang diestimasi dengan program PLS.

Analisis validitas konvergen dalam suatu penelitian memiliki manfaat untuk mengetahui konsep penelitian yang sudah dibuat apakah sesuai atau belum. Hair, et al (2014:131) mengatakan pengujian validitas konvergen, proses akandianggap sebagai valid apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0.5 pada *average variance extracted* > dari 0.5.

2. Analisis Reliabilitas

Analisis reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan kestabilan dari suatu skala pengukuran. Kuisioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Metode analisis yang digunakan berupa metode *Alpha Cronbach*. Koefisien yang diukur akan beragam dari nilai 0 sampai 1. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach α lebih besar dari 0.6 (Ghozali, 2006).

Metode Analisis kedua merupakan *compositereability*, terdapat nilai dari 0 sampai dengan 1, kemudian tingkat reliabilitas akan tinggi jika nilai dari angka hampir menyentuh 1. (Hair, et al, 2014:102) Nilai pada uji *compositereability* biasanya memiliki nilai standar tata minimum sebesar 0.6 sampai

dengan 0.7 menjadi sebuah posisi yang dapat diterima, dan jika lebih nilai 0.7 artinya memuaskan.

F. Analisis Data

Analisis data yaitu menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan SEM (*Structural Equation Model*) berbasis komponen atau varian. *Partial Least Square* (PLS) merupakan suatu Teknik statistik multivariat yang dapat menangani variabel respon serta variabel penjelas pada saat yang bersamaan, dan mengubah analisis menjadi alternatif yang kemudian dinilai baik dalam metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, dikarenakan metode ini bersifat konsisten ketika sampel baru diambil dari populasi.

Penelitian ini akan menggunakan SmartPLS 3.3.2. kemudian model spesifikasi PLS akan dievaluasi melalui dua tahap yaitu evaluasi outer model (pengukuran validitas dan reliabilitas) dan Inner model (pengukuran structural). Penelitian hendak melakukan evaluasi validitas dan reliabilitas sebuah konstruk pengukuran dalam outer model sehingga hubungan yang terjadi dalam model penelitian ini dapat terukur dan representasi dengan baik (Hair, et al, 2014). Pengujian inner model terdapat beberapa evaluasi terhadap nilai yang dihasilkan oleh model penelitian. Nilai tersebut berupa:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat akurasi pada nilai koefisien determinan memiliki manfaat untuk mengetahui tinggi atau rendahnya, karena itu nilai pada R^2 mempunyai angka antara 0 hingga 1. Dalam metode *partial least square* apabila nilai R^2 sebesar 0.7 dapat dikatakan R^2 bernilai besar, sedangkan apabila nilai R^2 sebesar 0.5, dapat

dikatakan R^2 bernilai sedang, dan ketika nilai R sebesar 0.25 maka R dianggap bernilai kecil (Hair, et al, 2014:209).

2. Uji Relevansi Prediktif (Uji Q)

Uji Q atau uji relevansi prediktif merupakan teknik pengukuran seberapa baik nilai penelitian yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya, atau nilai dari hasil relevansi prediktif (Q) digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi model yang dihasilkan penelitian. Untuk menentukan nilai relevansi prediktif (Q), nilai berkisar dari 0 sampai dengan 1 (Chin, 2010). Jika nilai $Q > 0$, maka akan menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian memiliki relevansi prediktif namun jika nilai $Q < 0$, maka menunjukkan model yang digunakan oleh penelitian tidak memiliki relevansi prediktif. Jika nilai relevansi prediktif semakin mendekati angka 1, maka model penelitian semakin memiliki model prediktif yang tinggi.

3. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan perhitungannya dengan maksud memvalidasi kinerja model PLS secara gabungan pada kedua model (Chin, 2010), yaitu model pengukuran dan model struktural yang berfokus pada keseluruhan kinerja prediksi pada model penelitian, atau nilai yang dihasilkan oleh *Goodness of Fit (GoF)* memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model penelitian.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Nilai GoF , terbagi menjadi tiga kriteria penilaian, dimana terdapat tiga tingkat kelayakan yang dicerminkan dari GoF (*mat*), GoF (*edun*), dan GoF (*arge*).

- Untuk tingkat kelayakan kecil / GoF (*mat*) memiliki nilai = 0,10
- Untuk tingkat kelayakan sedang / GoF (*edun*) memiliki nilai = 0,25
- Untuk tingkat kelayakan besar / GoF (*arge*) memiliki nilai = 0,36

4. Uji Hipotesis

Dalam melakukan penilaian uji hipotesis dari metode PLS digunakan melalui metode *bootstrapping* (Hair, et al 2014:203), dengan maksud untuk mencari tahu apakah variabel independent dapat memprediksi variabel dependent dengan signifikan secara parsial. Ketentuan yang dipakai untuk pengujian yaitu sebagai berikut:

- a. Saat nilai pada statistik lebih besar dari 1.96, dan p-value tidak melewati 0.05, maka hipotesis akan diterima yang artinya variabel independent merupakan prediktor yang memiliki hubungan signifikan dengan variabel dependent
- b. Saat nilai statistik lebih kecil dari 1.96, dan p-value melewati nilai 0.05, maka hipotesis akan ditolak yang artinya variabel independent merupakan prediktor yang berhubungan tidak signifikan dengan variabel dependent

Metode PLS dari path coefficient memiliki angka berkisar dari -1 hingga +1, apabila nilai dari koefisien mendekati angka +1, memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat pada variabel. Namun apabila nilai dari koefisien mendekati angka -1, memiliki arti bahwa terdapat hubungan negatif dan kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang diteliti melibatkan seluruh karyawan pada PT. Tri Bakti Kota Metro dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang konstruksi terutama pembangunan infrastruktur. Perusahaan tersebut memiliki beberapa divisi/bidang diantaranya yaitu *Public Relations, Marketing, Human Resources, finance and accounting, Engineering*. Adapun total karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 54 Karyawan. Pendeskripsian subjek penelitian dengan beracuan pada karakteristik / profil responden , yakni sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Kriteria jenis kelamin memiliki 2 opsi jawaban jawaban dalam mengisi kuesioner, yakni pria dan Wanita. Adapun dari 54 Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin masing–masing yang dijelaskan oleh tabel 4.1 yaitu :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	45 orang	83.3%
Wanita	9 orang	16.7%
Total	54 orang	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Mengacu pada tabel 4.1 diatas, ditemukan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi berjenis kelamin Pria dengan jumlah 43 orang dengan presentase 83.3% .Kemudian Wanita dengan jumlah 11 orang dengan presentase 16.7%.

2. Usia Karyawan

Kriteria usia karyawan memiliki 4 opsi jawaban, yaitu : 18-25 tahun , 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan di atas 45 tahun. Adapun dari 54 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki rentang usia masing – masing yang dijelaskan oleh tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 tahun	20	37%
26-35 tahun	11	20.4%
36-45 tahun	16	29.7%
>45 tahun	7	12.9%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Mengacu pada tabel 4.2 diatas , ditemukan bahwa mayoritas yang berpartisipasi dalam menanggapi kuesioner penelitian ini adalah karyawan yang memiliki rentang usia diantara 18 - 25 tahun dengan jumlah 20 orang (37%). Kemudian karyawan yang memiliki rentang usia 36 - 45 tahun dengan jumlah 16 orang (29.7%) . Selanjutnya karyawan yang memiliki rentang usia diantara 26 - 35 tahun dengan jumlah 11 orang (20.4%). Lebih lanjut karyawan yang memiliki usia antara >45 tahun dengan jumlah 7 orang (12.9%).

3. Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir karyawan memiliki 5 opsi jawaban, yaitu : MA / SMA / SMK , D1 / D2 / D3, S1 , S2, S3. Adapun dari 54 responden karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir masing – masing yang dijelaskan oleh table 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Persentase
MA / SMA / SMK	30	55.5%
D1/ D2 / D3	11	20.4%
S1	8	14.8%
S2	5	9.3%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada table 4.3 diatas, dapat ditemukan bahwa mayoritas yang berpartisipasi dalam menanggapi kuesioner penelitian ini adalah karyawan yang berpendidikan terakhir MA/SMA/SMK sebanyak 30 orang (55.5%), D1/D2/D3 dengan jumlah 11 orang (20.4%), S1 dengan jumlah 8 orang (14.8%), dan S2 dengan jumlah 5 orang (9.3%).

4. Status

Status reponden memiliki 2 opsi jawaban, yaitu : Belum menikah, dan menikah. Adapun dari 54 responden karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini status yang masing-masing akan dijelaskan pada tabel 4.4 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	19	35.2%
Menikah	35	64.8%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada table 4.4 diatas, dapat ditemukan bahwa mayoritas yang berpartisipasi dalam menanggapi kuesioner penelitian ini adalah karyawan yang menikah dengan jumlah 35 orang (64.8%) serta yang belum menikah dengan jumlah 19 orang (35.2%).

5. Lama Bekerja

Lama bekerja seorang reponden memiliki 4 opsi jawaban, yaitu : Di bawah 2 tahun, 2-5 tahun, 5-10 tahun, dan di atas 10 tahun. Adapun dari 54 responden karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini status yang masing-masing akan dijelaskan pada tabel 4.5 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<2 tahun	5	9.3%
2-5 tahun	12	22.2%
5-10 tahun	26	48.1%
>10 tahun	11	20.4%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.5 diatas, dapat ditemukan bahwa mayoritas yang berpartisipasi dalam menanggapi kuesioner penelitian ini adalah karyawan yang masih bekerja dari 5-10 tahun (48.1%), kemudian 2-5 tahun (22.2%), dan di atas 10 tahun (20.4%), serta terakhir karyawan yang bekerja <2 tahun (9.3%).

B. Deskripsi Objek Penelitian

Setiap melakukan penelitian, peneliti harus mempelajari objek yang akan diteliti untuk menentukan langkah-langkah penelitian agar penelitian yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Pada bagian ini peneliti

akan menguraikan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 54 orang yang merupakan karyawan PT. Tribakti Kota Metro. Hasil pengisian kuesioner dibawah merupakan pernyataan – pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari pengisian kuesioner yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Job Design

Pada variabel *job design* memiliki 3 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun deskripsi objek penelitian *job design* ditunjukkan oleh tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Objek Penelitian *Job Design*

	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Jawaban	Persentase
No		Bobot					Terbanyak	Jawaban Terbanyak
		1	2	3	4	5		
1.	Saya merasa rancangan kerja individual membantu saya dalam mengenali tanggung jawab, otonom tugas dan juga kendali atas pekerjaan Saya.	0	0	11	13	30	Sangat setuju	30 orang (56%)
2.	Rancangan kerja kelompok mempermudah kerja <i>team</i> dalam menyelesaikan tugas-tugas besar.	0	0	13	11	30	Sangat setuju	30 orang (56%)

Tabel 4.6 Lanjutan

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Jawaban Terbanyak	Persentase Jawaban Terbanyak
		Bobot						
		1	2	3	4	5		
3.	Pertemuan rutin supervisor dan karyawan berguna untuk <i>problem solving</i> permasalahan dan kendala di lapangan.	0	0	17	11	26	Sangat setuju	26 orang (48%)

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang menjawab 3 pernyataan tersebut, ketiga pernyataan dinyatakan sangat setuju. Dengan demikian mayoritas responden sangat setuju dengan indikator indikator yang digunakan untuk mengukur *job design*.

2. *Organizational Culture*

Pada variabel *organizational culture* memiliki 6 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun deskripsi objek penelitian *organizational culture* ditunjukkan oleh tabel 4.7 yaitu:

Tabel 4.7

Deskripsi Objek Penelitian *Organizational Culture*

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Jawaban Terbanyak	Persentase Jawaban
		Bobot						Terbanyak
		1	2	3	4	5		

1.	Saya menyadari <i>organizational culture</i> sebagai nilai perusahaan yang perlu dijunjung tinggi.							
1.	Saya menyadari <i>organizational culture</i> sebagai nilai perusahaan yang perlu dijunjung tinggi.	0	0	13	10	31	Sangat setuju	31 orang (57.4%)
2.	Saya percaya pada <i>organizational culture</i> dan saya mematuhi budaya perusahaan di tempat saya bekerja.	0	0	14	9	31	Sangat setuju	31 orang (57.4%)
3	<i>Organizational Culture</i> sebagai perilaku yang dikehendaki perusahaan yang harus saya terapkan.	0	0	13	11	30	Sangat setuju	30 orang (55.5%)
4	Karyawan menyadari <i>Organizational Culture</i> sebagai keadaan yang amat penting untuk selalu di perhatikan	0	0	15	15	24	Sangat setuju	24 orang (44.4%)

5	<i>Organizational Culture</i> menjadi pedoman dalam menyeleksi dan mengevaluasi setiap kejadian yang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja.	0	0	16	12	26	Sangat setuju	26 orang (48.1%)
6	Saya menjaga perilaku dengan menjadikan <i>organizational culture</i> sebagai pedoman berperilaku di perusahaan.	0	0	11	12	31	Sangat setuju	31 orang (57.4%)

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang menjawab 6 pernyataan tersebut, enam pernyataan dinyatakan sangat setuju. Dengan demikian mayoritas responden sangat setuju dengan indikator indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *organizational culture*.

3. *Work Motivation*

Pada variabel *work motivation* memiliki 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun deskripsi objek penelitian *work motivation* ditunjukkan oleh tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8

Deskripsi Objek Penelitian *Work Motivation*

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Jawaban Terbanyak	Persentase Jawaban Terbanyak
		Bobot						
		1	2	3	4	5		
1.	Saya termotivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati agar tercapai tujuan perusahaan.	0	0	11	12	31	Sangat setuju	31 orang (57.4%)

2.	Saya terotivasi menyiapkan analisis yang jelas untuk meng-evaluasi kinerja saya maupun kinerja per-usahaan sebagai usaha saya memajukan perusahaan.	0	0	10	17	27	Sangat setuju	27 orang (50%)
3.	Saya termotivasi untuk menyuarkan dan mengimpleme-ntasikan aspirasi dan ide saya untuk memperbaiki sistem maupun saran dan prasarana kerja.	0	0	12	17	25	Sangat setuju	25 orang (46.3%)
4.	Saya bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan dimana saya terlibat didalamnya.	0	0	12	11	31	Sangat setuju	31 orang (57.4%)

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang menjawab 4 pernyataan tersebut, empat pernyataan dinyatakan sangat setuju. Dengan demikian mayoritas responden sangat setuju dengan indikator indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work motivation*.

4. *Human Resource Performance*

Pada variabel *human resource performance* memiliki 6 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun deskripsi objek penelitian *human resource performance* ditunjukkan oleh tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Deskripsi Objek Penelitian *Human Resource Performance*

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Jawaban	Persentase
----	------------	-----	----	----	---	----	---------	------------

		Bobot					Terbanyak	Jawaban Terbanyak
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mengoptimalkan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.	0	0	18	17	19	Sangat Setuju	19 orang (35%)
2.	Hasil kerja yang dihasilkan karyawan mampu memenuhi unit yang dibutuhkan perusahaan.	0	0	13	25	16	Setuju	25 orang (46%)
3.	Efisiensi dalam waktu bekerja yang dilakukan oleh karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0	17	18	19	Sangat Setuju	19 orang (35%)
4.	Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama jam kerja sudah efektif.	0	0	14	24	16	Setuju	24 orang (44%)

5..	Karyawan mampu bekerja mandiri mengerjakan tugasnya dengan atau tanpa pengawasan ketat dari supervisor.	0	0	17	37	0	Setuju	37 orang (69%)
6.	Karyawan mampu menjaga komitmen kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya terhadap perusahaan.	0	0	14	24	16	Setuju	24 orang (44%)

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dari 54 responden yang menjawab 6 pernyataan tersebut, 2 pernyataan dinyatakan sangat setuju sedangkan empat pernyataan lainnya dinyatakan setuju. Dengan demikian mayoritas responden setuju dengan pernyataan - pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *human resource performance*.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Validitas

a. Evaluasi Outer Model

Yaitu dimana model ini akan melakukan spesifikasi antara variabel dengan indikatornya atau dapat disebut juga dengan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Pada model tersebut, adanya tujuan untuk mengukur validitas dan realibilitas pada variabel dengan menjabarkan dua aspek menurut Hair et al., (2014) yaitu validitas diskriminan dan validitas konvergen.

1) *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Uji validitas konvergen dalam suatu penelitian akan bermanfaat agar mengetahui konsep penelitian yang dibuat sudah

sesuai atau belum. Tujuannya ada uji validitas yaitu untuk melihat apakah terjadi persamaan dalam setiap pernyataan dari kuesioner tersebut terhadap subek. Pada pengujian validitas konvergen, proses akan valid jika nilai pada outer loading >0,5 pada *Average Variance Extracted* (AVE) >0,5 (Hair et al., 2014). Berikut adalah hasil dari uji validitas konfergen, sebagai berikut :

a) Outer Loadings

Tabel 4.10

Hasil Outer Loadings

Kode	<i>Job Desain</i>	<i>Organizational Cultuture</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Human Resource Performance</i>	Nilai Kritis	Keterangan
JD01	0,873				> 0,5	Valid
JD02	0,884				> 0,5	Valid
JD03	0,931				> 0,5	Valid
OC01		0.867			> 0,5	Valid
OC02		0.834			> 0,5	Valid
OC03		0,855			> 0,5	Valid
OC04		0.882			> 0,5	Valid
OC05		0.862			> 0,5	Valid
OC06		0.740			> 0,5	Valid
WM01			0.859		> 0,5	Valid
WM02			0.899		> 0,5	Valid
WM03			0.880		> 0,5	Valid
WM04			0.909		> 0,5	Valid
HRP01				0,820	> 0,5	Valid
HRP02				0,890	> 0,5	Valid

HRP03				0,866	> 0,5	Valid
HRP04				0,891	> 0,5	Valid
HRP05				0,808	>0,5	Valid
HRP06				0,912	>0,5	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, tidak terdapat masalah secara keseluruhan pada nilai *Outer loading* setiap dimensi dimana hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai loading factor $>0,5$. Dengan demikian tidak ada indikator yang dieliminasi dari model penelitian.

b) Average Variance Extracted

Tabel 4.11

Hasil Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Job Desain</i>	0.804	$> 0,5$	Valid
<i>Organizational Cultuture</i>	0.708	$> 0,5$	Valid
<i>Work Motivation</i>	0.786	$> 0,5$	Valid
<i>Human Resource Performance</i>	0.749	$> 0,5$	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE $> 0,5$.

2) Validitas Diskriminan

Menurut (Zhou dkk,2017) Validitas diskriminan yaitu suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan mencapai pada saat korelasi yang rendah dari dua variabel yang seharusnya tidak saling berkaitan.

a. Cross Loadings

Tabel 4.12

Hasil Cross Loadings

Kode	<i>Human Resource Performance</i>	<i>Job Desain</i>	<i>Organizational Cultuture</i>	<i>Work Motivation</i>
HRP01	0,820	0.659	0.630	0.700
HRP02	0,890	0.739	0.753	0.730
HRP03	0,866	0.679	0.691	0.674
HRP04	0,891	0.755	0.755	0.712
HRP05	0,808	0.623	0.653	0.676
HRP06	0,912	0.678	0.695	0.667
JD01	0.689	0,873	0.837	0.775
JD02	0.760	0,884	0.842	0.722
JD03	0.698	0,931	0.870	0.793
OC01	0.690	0.805	0.867	0.668
OC02	0.668	0.796	0.834	0.594
OC03	0.607	0.807	0,855	0.572

OC04	0.707	0.834	0.882	0.710
OC05	0.701	0.865	0.862	0.729
OC06	0.672	0.673	0.740	0.859
WM01	0.672	0.673	0.740	0.859
WM02	0.692	0.784	0.717	0.899
Kode	<i>Human Resource Performance</i>	<i>Job Desain</i>	<i>Organizational Cultuture</i>	<i>Work Motivation</i>
WM03	0.682	0.728	0.669	0.880
WM04	0.788	0.824	0.814	0.909

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid karena berdasarkan *cross loadings*, besarnya nilai *outer loadings* pada masing-masing indikator terhadap variabelnya sendiri lebih besar dari nilai *outer loadings* terhadap variabel lainnya.

b. Hasil Analisis Reliabilitas

Pengujian konsistensi dan stabilitas dapat dilihat dengan cara pengukuran reabilitas. Rumus dari *Alpha Cronbach's* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas. Uji *alpha Cronbach's* akan dipakai sebagai penunjuk seberapa baik item yang positif dan akan terhubung dengan yang lain (Hair et al., 2014 : 123).

1) Uji *Alpha Cronbach's*.

Pada uji statistik *Alpha Cronbach* dipakai dari angka 0 sampai 1. Jika pada *alpha Cronbach* mendekati angka 1, reabilitas konsistensi internal akan semakin tinggi. Rule of

Thumbh *Alpha Cronbach's* yaitu $>0,7$. Pada penelitian eksplorasi berkisar $> 0,6$. (Hair et al., 2014).

4.13

Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Job Desain	0.877	Reliabel
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Organizational Cultuture	0.917	Reliabel
Work Motivation	0.909	Reliabel
Human Resource Performance	0.932	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dapat dilihat pada tabel 4.13 menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,7$ yang menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel.

2) Uji *Composite Reliability*

Nilai pada uji *composite reability* ini memiliki nilai standard atau minimum sebesar 0.6 hingga 0.7 menjadi sebuah posisi yang dapat diterima dan apabila nilai yang didapat melebihi atau >0.7 berarti memuaskan (Hair et al., 2014).

Tabel 4.14

Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan

<i>Job Desain</i>	0.925	Reliabel
<i>Organizational Cultuture</i>	0.935	Reliabel
<i>Work Motivation</i>	0.936	Reliabel
<i>Human Resource Performance</i>	0.947	Reliabel

Sumber :Data diolah oleh peneliti

Dapat dilihat pada tabel 4.14 menghasilkan nilai *Composite Reliability* >0,7 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel (Hair et al., 2014). Hasil data telah lolos uji validitas dan reliabilitas serta dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya, yaitu tahap analisis data.

2. Evaluasi *Inner Model*

a. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Kolinearitas adalah asosiasi, diukur sebagai korelasi, antara dua variabel bebas (Hair et al., 2014). Untuk mengukur pengaruh pada variabel bebas dari variabel yang terikat dapat menggunakan koefisien determinasi (R^2). Tingkat akurasi pada nilai koefisien determinan bermanfaat untuk mengetahui tinggi dan rendahnya nilai. Maka nilai pada koefisien determinan (R^2) mempunyai angka dari 0 hingga 1. Dengan metode PLS (*Partial Least Square*), sebagai berikut: 1) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,7 (koefisien determinasi tersebut dianggap kuat), 2) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,5 (koefisien determinasi tersebut dianggap sedang), 3) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,25 (koefisien determinasi tersebut dianggap kecil).

Tabel 4.15

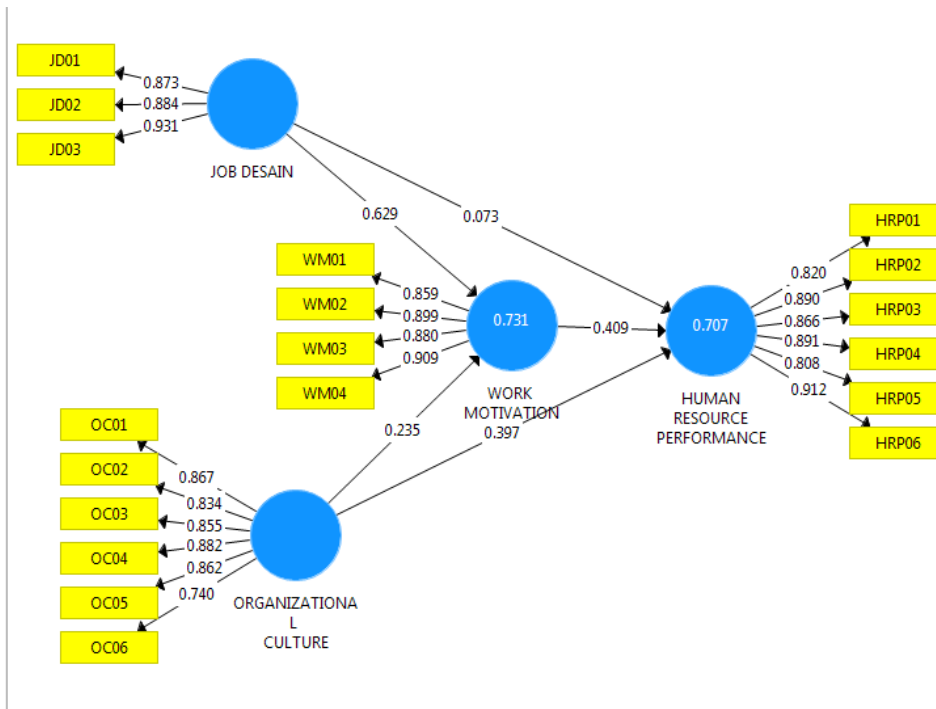
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R square (R²)
<i>Work Motivation</i>	0.731
<i>Human Resource Performance</i>	0.707

Sumber :Data diolah oleh peneliti

Hasil pengujian (R²) pada tabel 4.15 yaitu nilai (R²) yang dihasilkan oleh variabel mediasi *work motivation* sebesar 73.1% yaitu termasuk ke dalam kategori “kuat”. Hasil tersebut dapat diartikan bahwasanya sebesar 73.1% dari *work motivation* dapat dijelaskan oleh variabel yang terdapat di dalam penelitian tersebut yaitu *human resource performance*, sedangkan sisanya 26.9% dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Untuk nilai (R²) yang dihasilkan oleh variabel *human Resource performance* adalah 70.7% dan termasuk ke dalam kategori “kuat”. Dapat diartikan bahwasanya sebesar 70.7% *human Resource performance* dapat dijelaskan oleh variabel *work motivation*, sedangkan sisanya sebesar 20.3% dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk ke dalam penelitian



Gambar 4.1

Hasil R square

b. Predictive Relevance (Q^2)

Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Qsquare > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Qsquare ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance (Chin, 1998).

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,707)(1 - 0,731) \\
 &= 1 - (0,293)(0,269) \\
 &= 1 - 0,079 \\
 Q^2 &= 0,921
 \end{aligned}$$

Tabel 4.16

Hasil Predictive Relevance (Q2)

Variabel	Q square
<i>Human Resource Performance</i>	0.921

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil nilai relevansi prediktif (*q square*) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian adalah sebesar 0,921 pada *human resource performance* yang berarti lebih besar dari nilai 0 maka *job design, organizational culture, dan work motivation* terhadap *human resource performance* memiliki relevansi prediktif.

c. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model dalam sebuah penelitian (Hair et al., 2014). Pada nilai GoF, yaitu terdapat 3 ciri khas nilai untuk pengambilan kesimpulan, yaitu : 1) Nilai 0,10 maka tingkat kelayakan kecil (GoF *small*), 2) Nilai 0,25 maka tingkat kelayakan sedang (GoF *medium*), 3) Nilai 0,36 maka tingkat kelayakan besar (GoF *large*). Adapun hasil nilai GoF pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Nilai Rata-Rata AVE dan Rata-Rata R²

Variabel	AVE	R ²
<i>Job Desain</i>	0.804	-
<i>Organizational Cultuture</i>	0.708	-
<i>Work Motivation</i>	0.786	0.731
<i>Human Resource Performance</i>	0.749	0.707
Rata-Rata	0.762	0.719

Sumber : Data diolah oleh peneliti

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVERata2} \times \text{R2 rata2}} = \sqrt{0.762 \times 0.719} = 0.628$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan oleh model penelitian ini adalah sebesar 0,628 yang mana disimpulkan bahwa keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara *inner model* dengan *outer model* adalah memiliki tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan nilai $\text{GoF} > 0,36$.

d. Uji Hipotesis

Pada nilai path coefficient diketahui bahwa nilai berada pada angka -1 dan +1, nilai hubungan yang bersifat positif serta signifikan pada statistik menjelaskan bahwa nilai tersebut berada di posisi mendekati +1.

Dalam menilai uji hipotesis dari *Partial Least Square* (Hair et al., 2014) menyatakan bahwa digunakan dengan metode *bootstrapping* digunakan untuk mencari tahu dapatkah variabel independen secara parsial bisa memprediksi variabel dependen dengan signifikan. Adapun ketentuan yang dipakai dalam pengujian ini sebagai berikut : 1) Apabila nilai pada *t statistik* lebih besar dari angka 1.645 dan *p-value* tidak melewati 0,05 maka hipotesis akan diterima. Berati variabel independen adalah prediktor yang berhubungan signifikan dengan variabel dependen, 2) Apabila nilai *t statistik* lebih kecil dari angka 1.645 dan *p-value* melewati 0,05 maka hipotesis akan ditolak. Berati variabel independen adalah prediktor yang berhubungan tidak signifikan dengan variabel dependen.

Tabel 4.18

Hasil Bootstrapping

Variabel	Path Coefficients	t-statistics	p-values	Kesimpulan

<i>Job Design → Human Resource Performance</i>	0.073	0.268	0.789	Ditolak
<i>Job Design → Work Motivation</i>	0.629	2.646	0.008	Diterima
<i>Organizational Culture → Human Resource Performance</i>	0.397	1.703	0.089	Ditolak
<i>Organizational Culture → Work Motivation</i>	0.235	0.979	0.328	Ditolak
<i>Work Motivation → Human Resource Performance</i>	0.409	2.116	0.035	Diterima
<i>Organizational Culture → Work Motivation → Human Resource Performance</i>	0.096	0.804	0.422	Ditolak
<i>Job Design → Work Motivation → Human Resource Performance</i>	0.257	1.687	0.092	Ditolak

Sumber : Data diolah oleh peneliti

H1: *Job Design* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job design* terhadap *human resource performance* dengan menghasilkan nilai *original sampel* sebesar $0.073 > 0$, serta *t-statistics* yaitu sebesar $0.268 > 1.645$, dan *p-value* sebesar $0.789 > 0.05$.

H2: *Job Design* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job design* terhadap *work motivation*

dengan menghasilkan nilai *original sampel* sebesar $0.629 > 0$, serta *t-statistics* yaitu sebesar $2.646 > 1.645$, dan *p-value* sebesar $0.008 < 0.05$.

H3: *Organizational Culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap *human resource performance* dengan menghasilkan nilai *original sampel* sebesar $0.397 > 0$, serta *t-statistics* yaitu sebesar $1.703 > 1.645$, dan *p-value* sebesar $0.089 > 0.05$

H4: *Organizational Culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap *work motivation* dengan menghasilkan nilai *original sampel* sebesar $0.235 > 0$, serta *t-statistics* yaitu sebesar $0.979 < 1.645$, dan *p-value* sebesar $0.328 > 0.05$

H5: *Work Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work motivation* terhadap *human resource performance* dengan menghasilkan nilai *original sampel* sebesar $0.409 > 0$, serta *t-statistics* yaitu sebesar $2.116 > 1.645$, dan *p-value* sebesar $0.035 < 0.05$.

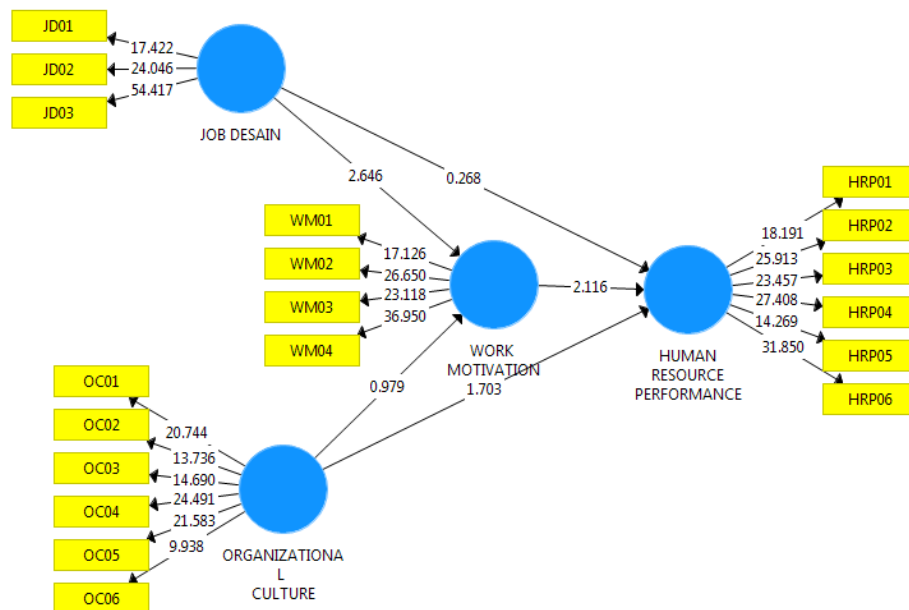
H6: *Organizational Culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance* dengan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi.

Hasil dari uji hipotesis keenam dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara *organizational culture* terhadap *human resource performance* dan

dimediasi oleh *work motivation* dapat dilihat pada tabel 4.17 dengan menghasilkan nilai *original sampel* sebesar $0.096 > 0$, kemudian *t-statistics* sebesar $0.804 < 1.645$, dan terakhir yaitu *p-value* sebesar 0.422 dimana lebih besar dari 0.05. Hasil path coefficient *organizational culture* terhadap *human resource performance* yaitu sebelum adanya mediasi 0.397 lebih besar dibandingkan setelah adanya mediasi yaitu 0.096. Dapat dijelaskan bahwasanya tidak berpengaruh secara tidak langsung ketika ditambahkan variabel mediasi. Pada hasil ini, *work motivation* bukanlah hal utama dalam variabel mediasi yang dapat meningkatkan *human resource performance* pada sebuah perusahaan, karena *organizational culture* yang diterapkan pada sebuah perusahaan lebih kuat secara langsung dalam meningkatkan *human resource performance*.

H7: *Job Design* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance* dengan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi.

Hasil dari uji hipotesis ketujuh dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara *job design* terhadap *human resource performance* dan dimediasi oleh *work motivation* dapat dilihat pada tabel 4.17 dengan menghasilkan nilai *original sampel* sebesar $0.257 > 0$, kemudian *t-statistics* sebesar $1.687 > 1.645$, dan terakhir yaitu *p-value* sebesar 0.092 dimana lebih besar dari 0.05. Hasil path coefficient *job design* terhadap *human resource performance* yaitu sebelum adanya mediasi 0.073 lebih kecil dibandingkan setelah adanya mediasi yaitu 0.257. Dapat dijelaskan bahwasanya tidak berpengaruh secara tidak langsung ketika ditambahkan variabel mediasi.



.Gambar 4.2
Hasil Bootstrapping

D. Pembahasan

Bahwasanya hasil secara keseluruhan yang sudah ditanggapi oleh seluruh responden memiliki jawaban mayoritas “setuju” yaitu pada variabel *job design*, *organizational culture*, *work motivation*, serta *human resource performance*. Oleh karena hal tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya *job design*, *organizational culture*, dan *work motivation* dapat mempengaruhi *human resource performance* dan akan meningkatkan *human resource performance* yang berada pada PT. Tri Bakti Kota Metro.

1. Job Design Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap Human Resource Performance

Melalui hipotesis ini dijelaskan bahwa ternyata di PT tribakti masih belum optimal penentuan *job design* sehingga banyak terjadi *miss communication* dalam pelaksanaan aktivitas kerja yang menyebabkan pada menurunnya *human resource performance*.

Berdasarkan penelitian yang sudah diteliti, terdapat bahwasaya H₁ yaitu *job design* tidak mempegaruhi *human resource performance*, tetapi tidak sesuai dengan penelitian telah dilakukan oleh Musadieg, Nurjannah, Raharjo(2018) menemukan dalam penelitiannya yang menyelidiki *job design and organizational culture against HR performance*, yang hasilnya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara *job design* dan *organizational culture* untuk bekerja. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2009), menyimpulkan bahwa di dalam penelitiannya yaitu *job design* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employe performance*.

2. Job Design Berpengaruh secara Positif dan Signifikan Terhadap Work Motivation

Melalui hipotesis ini bahwa ketika karyawan merasa penentuan *job design* yang diberikan belum optimal dan belum sesuai, maka karyawan tersebut tidak akan memiliki *work motivation* yang baik serta tidak akan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut, demikian pula sebaliknya. Dijelaskan bahwa ketika penentuan *job design* pada pt Tribakti ternyata cukup optimal dalam pelaksanaan aktivitas kerja yang menyebabkan meningkatnya *work motivation*. Hal ini sesuai dengan teori pertukaran sosial dimana individu atau karyawan yang saling melengkapi secara terstruktur dalam *job design* menghasilkan motivasi kerja yang meningkat.

Penelitian yang sudah diteliti menyatakan bahwa H₂ dapat diterima, yaitu dimana *job design* dapat mempengaruhi variabel mediasi *work motivation* namun tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel mediasi pada penelitian kali ini merupakan mediasi parsial yaitu dimana ada atau tidaknya variabel mediasi tersebut akan tetap berpengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan oleh data hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden

melalui kuesioner. Pada hasil tersebut, *job desain* bukanlah hal utama dalam variabel mediasi yang dapat meningkatkan *human resource performance* di dalam sebuah perusahaan, karena *job desain* yang diterapkan pada sebuah perusahaan lebih dapat secara langsung dalam mempengaruhi atau meningkatkan *human resource performance*. Penelitian tersebut sesuai dengan Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Andi Runis Ma (2020) dimana hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat pengaruh secara langsung antara *job design* dengan kinerja karawan yang di mediasi oleh variabel motivasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *job design* berpengaruh terhadap *human resource performance* melalui peran motivasi karyawan untuk bekerja sebagai variabel mediasi.

3. ***Organizational Culture Berpengaruh secara Positif dan Signifikan Terhadap Human Resource Performance***

Melalui hipotesis ini dijelaskan bahwa ternyata di PT tribakti masih belum optimal karena kurangnya pemahaman mengenai budaya yang diterapkan sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan terpaksa sehinggadalam pelaksanaan aktivitas kerja yang menyebabkan pada menurunnya *human resource performance*.

Tidak diterimanya H3 yaitu dimana semakin rendah *organizational culture* yang diterapkan, maka tidak akan mempengaruhi *human resource performance* dalam berkinerja. Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian menurut Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2009), menyimpulkan bahwa *organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Dalam penelitiannya yaitu jika *organizational culture* yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Yaitu dimana nantinya kinerja karyawan turun apabila ketika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan dalam memenuhi harapan karyawan. Namun berbeda dengan penelitian oleh Musadieg, Nurjannah, Raharjo

(2018) mengungkapkan bahwasanya terhadap pengaruh yang signifikan antara *organizational culture* terhadap *human resource performance*.

4. *Organizational Culture* Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap *Work Motivation*

Melalui hipotesis ini dijelaskan bahwa ternyata di PT tribakti masih belum optimal karena kurangnya pemahaman mengenai budaya yang diterapkan sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan terpaksa sehinggadalam pelaksanaan aktivitas kerja yang menyebabkan pada menurunnya *work motivation*.

Penelitian yang sudah diteliti menyatakan bahwa H4 tidak dapat diterima, yaitu dimana *organizational culture* tidak dapat mempengaruhi *human resource performance* dan di mediasi oleh motivasi namun tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational culture*. Dimana variabel mediasi pada penelitian kali ini merupakan mediasi parsial yaitu dimana ada atau tidaknya variabel mediasi tersebut akan tetap berpengaruh positif antara variabel *organizational culture* terhadap variabel *work motivation*. Hal tersebut didasarkan oleh data hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden melalui kuesioner. Pada hasil tersebut, motivasi kerja bukanlah hal utama dalam variabel mediasi yang dapat meningkatkan *human resource performance* di dalam sebuah perusahaan, karena budaya organisasi yang diterapkan pada sebuah perusahaan lebih dapat secara langsung dalam mempengaruhi atau meningkatkan peran kinerja karyawan. Penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian menurut Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019) menemui penelitiannya bahwa hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan terbukti berpengaruh terhadap *human resource performance*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawan melalui peran motivasi karyawan untuk bekerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan Musadieq, Nurjannah, Raharjo (2018) dimana hasil dari penelitian tersebut yaitu tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja sumber daya manusia yang di mediasi oleh variabel motivasi kerja.

5. *Work Motivation* Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap *Human Resource Performance*

Melalui hipotesis ini dijelaskan bahwa ternyata pemberian motivasi yang diberikan oleh PT tribakti sudah optimal, hal tersebut sangat berdampak dalam pelaksanaan aktivitas kerja yang menyebabkan meningkatnya *human resource performance*. Berdasarkan *social exchange theory* motivasi kerja yang terbentuk dari kekompakan karyawan akan meningkatkan *human resource performance*.

Hasil H5 dapat diterima karena *job design* dapat mempengaruhi *work motivation* apabila seseorang mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, maka akan mempengaruhi dalam berkinerja. Muh. Nur, Mahmudin Dkk(2020) di dalam penelitian tersebut terdapat bahwa motivasi mengacu pada kekuatan pendorong, yang tampaknya dorongan alami yang memberikan perasaan puas bagi karyawan dalam hidup mereka. Motivasi dibangun oleh sikap karyawan dalam menghadapi situasi apapun di tempat kerja. Mengenai pandangan tersebut, terlihat bahwa yang tujuan utama dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja adalah menumbuhkan kesediaan karyawan untuk bekerja dan berperilaku dengan cara tertentu yang akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian M. Nur .dkk (2020) dimana hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel motivasi kerja.

6. *Organizational Culture* Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap *Human Resource Performance* dengan *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Hasil dari uji hipotesis keenam dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara *organizational culture* terhadap *human resource performance* dan dimediasi oleh *work motivation*. Dapat dijelaskan bahwasanya tidak berpengaruh secara langsung ketika ditambahkan variabel mediasi. Pada hasil ini, *work motivation* bukanlah hal utama dalam variabel mediasi yang dapat meningkatkan *human resource performance* pada sebuah perusahaan, karena *organizational culture* yang diterapkan pada sebuah perusahaan lebih kuat secara langsung dalam mempengaruhi atau meningkatkan *human resource performance*.

. Penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian menurut Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019) menemui penelitiannya bahwa hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee performance*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peran motivasi karyawan untuk bekerja sebagai variabel mediasi.

7. *Job Design* Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap *Human Resource Performance* dengan *Work Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Hasil dari uji hipotesis ketujuh dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara *job design* terhadap *human resource performance* dan di mediasi oleh *work motivation*. Pada hasil tersebut, *job design* bukanlah hal utama yang

dapat meningkatkan *human resource performance* dalam sebuah perusahaan, karena *job design* yang diterapkan pada sebuah perusahaan lebih dapat secara langsung dalam mempengaruhi atau meningkatkan *work motivation*. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian telah dilakukan oleh Musadieg, Nurjannah, Raharjo (2018) menemukan dalam penelitiannya yang menyelidiki *job design and organizational culture against HR performance*, yang hasilnya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara *job design* dan *organizational culture* untuk bekerja. Adapun penelitian lain yang sesuai diteliti oleh Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Andi Runis Ma (2020) terdapat hasil dari penelitian tersebut yaitu tidak adanya pengaruh signifikan antara *job design* dan *organizational culture* dengan motivasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dibuktikan, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Job Design* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*. Apabila *job design* semakin baik maka akan meningkatkan *Human Resource Performance*, begitu juga sebaliknya jika *job design* rendah maka akan mempengaruhi rendahnya *human resource performance*.
2. *Job Design* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*. Apabila *job design* semakin baik maka akan meningkatkan *work motivation*.
3. *Organizational Culture* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*. Apabila *organizational culture* pada perusahaan semakin baik maka akan meningkatkan *Human Resource Performance*.
4. *Organizational Culture* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*. Apabila *organizational culture* semakin baik maka akan meningkatkan *work motivation*.
5. *Work Motivation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance*. Apabila *work motivation* dalam perusahaan semakin baik maka akan meningkatkan *Human Resource Performance*.
6. *Organizational Culture* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance* dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi. Apabila *organizational culture* dalam perusahaan semakin baik maka akan memberikan memberikan pengaruh positif pada *work motivation* dan meningkatkan *Human Resource Performance*.
7. *Job Design* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance* dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi. Apabila *job design* dalam perusahaan semakin baik maka akan memberikan memberikan pengaruh positif pada *work motivation* dan meningkatkan *Human Resource Performance*.

B. Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan di dalam penelitian ini adalah :

- a. Terdapat factor lain antara *job design*, *organizational culture*, dan *work motivation* yang belum menuju ke arah yang lebih spesifik.
- b. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner dan tidak melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan penelitian yang diperoleh peneliti.
- c. Keterbatasan waktu yang relatif singkat sehingga terdapat kesulitan peneliti untuk meneliti lebih mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *human resource performance* PT.Tribakti Kota Metro.
- d. Populasi yang digunakan oleh peneliti sebagai data dalam penelitian terbatas hanya satu perusahaan yaitu pada karyawan PT. Tribakti Kota Metro.

2. Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki peneliti, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan perusahaan mampu mengoptimalkan penentuan *job design*, mulai dari memperhatikan rancangan individual, sebagai indikator paling besar dalam *job design*, selanjutnya memperhatikan rancangan pekerjaan kelompok, dan yang terakhir dengan memperhatikan lingkaran-lingkaran mutu Mutu (*quality circles*), sehingga aktivitas kerja terjalin dengan baik dan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan PT Tribakti lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama. mulai dari memperhatikan nilai, sebagai indikator

paling besar dalam *organizational culture*, selanjutnya memperhatikan kepercayaan, perlunya memperhatikan perilaku yang dikehendaki, memperhatikan keadaan yang penting pada organisasi, perlunya mengetahui pedoman dalam menyeleksi atau mengevaluasi kejadian, dan yang terakhir dengan memperhatikan perilaku. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu memiliki hubungan baik terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli dengan masalah yang dihadapi perusahaan. Dengan budaya tersebut akan memperbaiki budaya organisasi yang ada dalam perusahaan.

- c. Perusahaan agar lebih mempertahankan motivasi kerja kepada karyawan, mulai dari memperhatikan arah perilaku (*direction of behavior*), kemudian memperhatikan tingkat usaha (*level of effort*), dan yang terakhir perlunya memperhatikan tingkat kegigihan. Sehingga hingga kinerja karyawan pun menjadi lebih baik dengan cara memberikan pengarahan, melalui pendekatan secara emosional kepada karyawan.
- d. Untuk meningkatkan *human resource performance* dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai, dimulai dari perlunya memperhatikan kualitas maupun kuantitas, kemudian perlunya memperhatikan ketepatan waktu, dilanjutkan dengan memperhatikan efektifitas juga kemadirian, dan yang terakhir perlu diperhatikan ialah komitmen kerja itu sendiri, agar karyawan memiliki semangat bekerja dan kreatif memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai

- e. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mampu mempengaruhi *human resource performance*. Untuk memperkuat dan memperluas wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Chin, W. W. (2010). *How to Write Up and Report PLS Analyses*. In *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 655–690). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29

- DeCenzo, D. A., Robbins S. P., Verhulst, S. L. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*, 11thed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. (2011). *Fundamentals of human resource management*. Pearson education.
- George dan Jones.(2005). *Undestanding and Managing organizational Behavior* 4th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam, 2006, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Dua. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et al. (1994). *Organiasi dan Manjemen*, edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gomes.(2001). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hair, J. & et al. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Jackson, Schuler, Werner. (2006). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2, edisi kesepuluh, terjemah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. and Goldsby, M. G. (2009). *Sustaining Corporate Entrepreneurship and innovation*, 77-89
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behaviour 10th edition*. New York : McGraw-Hill International Editions
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mathis, L.R. and Jackson, H.J. (2006). *Human resource management (in Indonesian Manajemen Sumber daya Manusia)*. Salemba Empat.
- Mondy, r Wayne.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Muh.Nur, Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Andi Runis Makkulau (2020)
“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra”.
 Journal of Management & Business, Vol 3, No 2 :Juny ISSN : 2598-831X
 (Print) and ISSN : 2598-8301.
- Musadieq, Nurjannah, Raharjo. (2018). *“The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance”*.Journal of Management Development.Vol. 37 No. 6, 2018
 pp. 452-469.Emerald Insight.
- Riduwan, Akdon. (2015) *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*.Bandung :
 Alfabeta.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, St. (2001). *Basic Motivation Concepts*.In *Organizational Behavior* (pp.
 155- 209).Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, St. (1996). *Basic Motivation Concepts*.In *Organizational Behavior* (pp.
 155- 209).Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter.(2016). *Manajemen*.Pearson. United State
 America. Edisi Kedelapan Jilid 2.
- Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nded.). San Fransisco:
 Jossey-Bass Publishers.
- Sphr, R. (1999).*Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
 CV Alfabeta.
- Wahyudi, Wan dedi & Zulaspan Tupti. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah
 Manajemen Vol. 2, No.1.

- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019) “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*” Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44 ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Yateno, S.E., M.M. (2014). *Perilaku Organisasi (Pendekatan Kontemporer)*. Cet.1. Metro: Lembaga Penelitian UM Metro.
- Zhou Q, Wen JZ, Zhao P, Anderson WA. (2017). *Synthesis of vertically-aligned zinc oxide nanowires and their application as a photocatalyst*. Nanomaterials

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar strata 1 (S1) di Universitas Tarumanagara. Dengan ini saya :

Nama : Silviana Kristella Kumaru

NIM : 115189206

Untuk kepentingan melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job design* dan *Organization culture* terhadap *Human resource performance* Melalui *Work motivation* Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Tribakti Kota Metro, Lampung” memohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Semua pendapat yang diberikan responden akan dijaga kerahasiannya oleh peneliti.

Terima Kasih.

Hormat Saya,
Silviana Kristella Kumaru

SCREENING QUESTION

PROFIL RESPONDEN

Petunjuk : Berikan tanda silang (X) untuk menjawab pertanyaan di bawah ini.

1. Jenis Kelamin

- a. Pria
- b. Wanita

2. Usia

- a. 18-25 tahun
- b. 26-35 tahun
- c. 36-45 tahun
- d. di atas 45 tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
-----	------------	-----	----	----	---	----

Pengisian kuesioner dilakukan oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Tribakti Kota Metro.

Untuk menjawab kuesioner, berikan tanda silang (X) pada kolom SS, S, RR, TS, dan STS yang sudah tersedia, dengan adanya keterangan sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Ragu-Ragu (RR)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi, setiap pernyataan hanya boleh diisi dengan satu jawaban. Tidak adanya jawaban yang salah.

Responden diwajibkan agar menjawab setiap pernyataan dengan tepat dan cermat sehingga tidak mengosongkn satu jawaban.

DAFTAR PERNYATAAN

(X₁) Job Design

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa rancangan kerja individual membantu saya dalam mengenali tanggung jawab, otonom tugas dan juga kendali atas pekerjaan Karyawan.					
2.	Rancangan kerja kelompok mempermudah kerja <i>team</i> dalam menyelesaikan tugas-tugas besar.					
3.	Pertemuan rutin supervisor dan karyawan berguna untuk <i>problem solving</i> permasalahan dan kendala di lapangan.					

(X₂) Organizational Culture

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya menyadari <i>organizational culture</i> sebagai nilai perusahaan yang perlu dijunjung tinggi.					
2.	Saya percaya pada <i>organizational culture</i> dan saya mematuhi budaya perusahaan di tempat saya bekerja.					
3.	<i>Organizational Culture</i> sebagai perilaku yang dikehendaki perusahaan yang harus saya terapkan.					
4.	Saya menyadari <i>Organizational Culture</i> sebagai keadaan yang amat penting untuk selalu di perhatikan					
5.	<i>Organizational Culture</i> menjadi pedoman dalam menyeleksi dan mengevaluasi setiap kejadian yang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja.					

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
6.	Saya menjaga perilaku dengan menjadikan <i>organizational culture</i> sebagai pedoman berperilaku di perusahaan.					

Organizational Culture (Intervening)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya termotivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati agar tercapai tujuan perusahaan.					
2.	Saya terotivasi menyiapkan analisis yang jelas untuk mengevaluasi kinerja saya maupun kinerja perusahaan sebagai usaha saya memajukan perusahaan.					
3.	Saya termotivasi untuk menyuarakan dan mengimplementasikan aspirasi dan ide Karyawan untuk memperbaiki sistem maupun saran dan prasarana kerja.					
4.	Saya bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan dimana saya terlibat didalamnya.					

(Y) Human Resource Performance

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Karyawan mengoptimalkan kemampuan dan keahlian saya untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.					
2.	Hasil kerja yang dihasilkan karyawan mampu memenuhi unit yang dibutuhkan perusahaan.					
3.	Efisiensi dalam waktu bekerja yang dilakukan oleh karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
4.	Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama jam kerja sudah efektif.					
5.	Karyawan mampu bekerja mandiri mengerjakan tugasnya dengan atau tanpa pengawasan ketat dari supervisor.					
6.	Karyawan mampu menjaga komitmen kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya terhadap perusahaan.					

Lampiran 2. Hasil dari Data 54 Responden

O O O O O O										H H H H H									
JD	JD	JD	C0	C0	C0	C0	C0	C0	WM	WM	WM	WM	RP	RP	RP	RP	HR	RP	H
01	02	03	1	2	3	4	5	6	01	02	03	04	01	02	03	04	P05	06	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	
5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3
5	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5		3	3	3	3	3		3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4
5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4

Lampiran 3. Output Smart PLS

Hasil Pengujian Outer Model (Validitas Diskriminan dan Validitas Konvergen)

1. Outer Loadings

	JD	OC	WM	HRP
JD01	0,873			
JD02	0,884			
JD03	0,931			
OC01		0.867		
OC02		0.834		
OC03		0,855		
OC04		0.882		
OC05		0.862		
OC06		0.740		
WM01			0.859	
WM02			0.899	
WM03			0.880	
WM04			0.909	
HRP01				0,820
HRP02				0,890
HRP03				0,866
HRP04				0,891
HRP05				0,808
HRP06				0,912

2. Cross Loadings

	HRP	JD	OC	WM
HRP01	0,820	0.659	0.630	0.700
HRP02	0,890	0.739	0.753	0.730
HRP03	0,866	0.679	0.691	0.674
HRP04	0,891	0.755	0.755	0.712
HRP05	0,808	0.623	0.653	0.676
HRP06	0,912	0.678	0.695	0.667
JD01	0.689	0,873	0.837	0.775
JD02	0.760	0,884	0.842	0.722
JD03	0.698	0,931	0.870	0.793
OC01	0.690	0.805	0.867	0.668
OC02	0.668	0.796	0.834	0.594
OC03	0.607	0.807	0,855	0.572
OC04	0.707	0.834	0.882	0.710
OC05	0.701	0.865	0.862	0.729
OC06	0.672	0.673	0.740	0.859
WM01	0.672	0.673	0.740	0.859
WM02	0.692	0.784	0.717	0.899
WM03	0.682	0.728	0.669	0.880
WM04	0.788	0.824	0.814	0.909

3. CA, CR, AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
HRP	0.932	0.934	0.947	0.749
JD	0.877	0.878	0.925	0.804
OC	0.917	0.918	0.935	0.708
WM	0.909	0.914	0.936	0.786

Hasil Pengujian Inner Model

1. R-square

	R Square	R Adjusted Square
HRP	0.707	0.689
WM	0.731	0.720

2. Q-square

	JD	OC	WM	HRP
JD			0.629	0.073
OC			0.235	0.397
WM				0.409
HRP				

3. Goodness of Fit (GOF)

$$GoF = \sqrt{Arr \times} = \sqrt{0.762 \times 0.719} = 0,628$$

Hasil Pengujian Hipotesis (Boostrapping)

Path Coficienct

	HRP	JD	OC	WM
HRP				
JD	0.073			0.629
OC	0.397			0.235
WM	0.409			

Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
OC -> WM -> HRP	0.096	0.099	0.126	0.763	0.446
JD -> WM > HRP	0.257	0.238	0.158	1.627	0.104

**DAFTAR NAMA KARYAWAN PT. TRIBAKTI
KOTA METRO**

NO.	NAMA	KELAMIN	JABATAN
1	Johan andi	L	Supervisor
2	Hadi Wibowo	L	Karyawan
3	Bayu Handoko	L	Karyawan
4	Reni Puspita Sari	P	Karyawan
5	Ningrum Widiyanti	P	Karyawan
6	Angga Saputra	L	Karyawan
7	Trio Alhamid	L	Karyawan
8	Yusuf Galih A.	L	Karyawan
9	Sujanto	L	Karyawan
10	Apriandi Sanjaya	L	Karyawan
11	Hilman Winanda	L	Karyawan
12	M. David	L	Karyawan
13	Aldi Sanjaya	L	Karyawan
14	Gean Lim	L	Karyawan
15	Doni Wahyu S.	L	Karyawan
16	Iqbal Dani Aprilian	L	Karyawan
17	Qomar Prasetyawan	L	Karyawan
18	Ayu Maya Zaharani	P	Karyawan
19	Jonathan Yunandi	L	Karyawan
20	Bima Catur Ahmadi	L	Karyawan
21	Suhendra	L	Karyawan
22	Daniel Joandi	L	Karyawan
23	Rendi Pangestu	L	Karyawan
24	Erika Farmawati	P	Karyawan
25	Tio Hidayat	L	Karyawan
26	Krisna Pangabea	L	Karyawan
27	Khalis Lutfiandra	L	Karyawan
28	Didik Aziz Maulana	L	Karyawan
29	Reza Adnan S.	L	Karyawan
30	Nanang Rahmadi	L	Karyawan
31	Siska Destiana	P	Karyawan
32	Yudi Eka Mahardika	L	Karyawan
33	Diana liani	P	Karyawan
34	Saddam Baihaqi	L	Karyawan
35	Dendi Alian Ahmad	L	Karyawan
36	Gatot Herwandi	L	Karyawan
37	Deni Sapuan	L	Karyawan
38	Idris Imam Arifin	L	Karyawan

NO.	NAMA	KELAMIN	JABATAN
39	Nita Veronica	P	Karyawan
40	Bisma Kurniawan	L	Karyawan
41	Frans Prakasa	L	Karyawan
42	M. Mashuri	L	Karyawan
43	Qonita Maharani	P	Karyawan
44	Moreo Gustaf H.	L	Karyawan
45	Rahmad Hidayat	L	Karyawan
46	Rizki Gumintang	L	Karyawan
47	Saptama Indra Putra	L	Karyawan
48	Putrantro Haryawan	L	Karyawan
49	Galang Mahendra	L	Karyawan
50	Ryan Irawan	L	Karyawan
51	Anna Triani	P	Karyawan
52	Habib Mustofa	L	Karyawan
53	Pandu Chairul Akbar	L	Karyawan
54	Zainal Arif	L	Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Silviana Kristella Kumaru
Tempat, Tanggal Lahir : Metro, 24 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Budha
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Nuban RT 022/RW008 Kelurahan Ganjar Sari,
Kec. Metro Barat, Kota Metro, Lampung
No. Handphone : 081211609379
email : silvianakristella77@yahoo.co.id

PENDIDIKAN

2018-2021 : Universitas Tarumanagara
Jurusan S1 Manajemen Bisnis
2014-2017 : SMA Kristen 1 Metro
2008-2011 : SMP Xaverius Metro
2002-2008 : SDK BPK Penabur Metro

Jakarta, 27 Januari 2022



(Silviana Kristella Kumaru)

Turnitin Originality Report

Processed on: 18-Jan-2022 13:52 WIB
ID: 1743389615
Word Count: 13761
Submitted: 1


(Lerbin R. Artonang R.)
Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index
2%

Similarity by Source

Internet Sources: 2%
Publications: 1%
Student Papers: N/A

PENGARUH JOB DESIGN,
ORGANIZATIONAL CULTURE
TERHADAP HUMAN
RESOURCE PERFORMANCE

MELALUI WORK MOTIVATION
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI 1% match (Internet from 14-Jun-2019)
PADA KARYAWAN PT.
TRIBAKTI KOTA METRO By
Sm Silviana Kristella Kumaru

<https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/JMD-07-2017-0239>

1% match (Internet from 13-Dec-2021)

<https://unsuri.ac.id/wp-content/uploads/2020/07/7.-ilusia-.doc>

1% match ()

[NUGRAHANINGSIH, TRI HARDJANTI, IRMAWATI, BERNADETA, FERJANI, AGATHA. "Persepsi Manajer Sumber Daya Manusia di Perusahaan Semarang mengenai sertifikasi kompetensi", FEB UNIVERSITAS MULAWARMAN](#)

1% match ()

[Dihan, Fereshti Nurdiana, Pratama, M. Rizky. "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening \(Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo\)", Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018](#)

SKRIPSI PENGARUH JOB DESIGN, ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP HUMAN RESOURCE PERFORMANCE MELALUI WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. TRIBAKTI KOTA METRO DIAJUKAN OLEH : NAMA : SILVIANA KRISTELLA KUMARU NIM : 115170333 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Penelitian Human resource performance diciptakan untuk memaksimalkan performa karyawan dengan lebih efektif. Menurut DeCenzodanRobbins (2004:187) pentingnya human resource performance dalam mencapai tujuan perusahaan harus puladibangidengankemampuan yang dimiliki oleh sumberdaya manusianya. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Saat ini, sistem Human resource performance umumnya melewati 5 lingkup secara fungsional yaitu rencana SDM, perekrutan, juga seleksi, penguraian SDM, kompensasi juga bonus, keselamatan dan kesehatan, dan karyawan dan hubungan kerja (SPHR, 1999). Banyak faktor yang mempengaruhi human resource performance namun terkait dengan penelitian Musadlieq, Dkk. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari job design pada kinerja sumberdaya manusia. Sedangkan pada penelitian Muh Nur, Dkk (2020) menemukan asumsinya

