



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN
SDM DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

DESI PUSPITA SARI

1515310312

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : DESI PUSPITA SARI
NPM : 1515310312
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

MEDAN, JUNI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR SE., M.Si)

DEKAN



(DESURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, SE., M.M)

ABSRTACT

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Which is one of the State-Owned Enterprises (BUMN) engaged in oil palm plantations. And rubber paper in achieving economic progress must be considered first. Good employee performance is inseparable from quality human resources imbued with organizational culture. Add companies to increase work motivation for companies. Performance problems in almost all large companies everywhere. Development in the company that has been implemented. Companies in PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan., The work motivation of employees is quite good, the performance of employees is not in line with expectations at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan., In general, according to employees, according to the assessment, sdm, has not improved at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, this study uses a saturated sample using all the research obtained by 45 people, the sample, and even the results of this study are, Related to a significant relationship between organizational culture and performance at PTPN III Medan, see the sig smaller than 0.05 and the calculated t value is smaller than t table, better than the one in PTPN III Medan, seen from the sig value smaller than 0.05 and the calculated t value is smaller than t table., There are differences between organizational culture and work motivation in PTPN III Medan, it can be seen from the calculated F value higher than F table and sig value lower than 0.05, R Square of 0.693 means 69.3% of the factors of PTPN III Medan's employee performance can be understood by organizational culture and work motivation. While the remaining 30.7% can be discussed by other factors not considered in this study

Keywords: Organizational culture, work motivation and performance

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSRTACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penulisan	7
BAB II TINJAU PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Budaya Organisasi	9
a. Pengertian Budaya Organisasi	9
b. Fungsi Budaya Organisasi	13
c. Indikator Budaya Organisasi	14
d. Tujuan Penerapan Budaya Organisasi	15
e. Manfaat Budaya Organisasi	16
2. Motivasi Kerja	17
a. Pengertian Motivasi kerja	17
b. Jenis – Jenis Motivasi Kerja	19
c. Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja	20
d. Indikator Motivasi kerja	21
e. Tujuan Motivasi Kerja	21
3. Kinerja Karyawan	22
a. Pengertian Kinerja Karyawan	22
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
c. Indikator Kinerja Karyawan	25
d. Fungsi Standart Kinerja Karyawan	26
B. Penelitian Terdahulu	28

C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Kualitas Data.....	40
2. Uji Asumsi Klasik	40
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
H. Pengujian Hipotesis	42
1. Signifikansi Simultan (Uji – F).....	42
2. Signifikansi Parsial (Uji – T)	42
3. Koefisien Determinasi.....	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	44
2. Visi Dan Misi.....	45
3. Program Dan Rencana Perusahaan	46
4. Direktur SDM Dan Umum	47
5. Struktur Organisasi	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	50
1. Metode Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif	43
2. Analisis Statistik Deskriptif Responden Kuantitatif.....	43
3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	44
C. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Kualitas Data.....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	55
3. Analisis Linier Berganda	59
D. Pengujian Hipotesis	66
1. Uji Hipotesis	66
2. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F).....	66
3. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T).....	67
E. Koefisien Determinasi (R ²)	69
F. Pembahasan Hasil Penelitian	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian	38
Tabel 4.1 Tabulasi Data Umur Dan Jenis Klamin	50
Tabel 4.3 Tabulasi Data Pendidikan Dan Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Tabulasi Data Masa Kerja Dan Gaji	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap X1	52
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap X2	55
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Y	57
Tabel 4.9 Hasil Penguji Validitas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Penguji Realiabilitas	61
Tabel 4.12 Hasil Penguji Multikolinearitas	63
Tabel 4.12 Hasil Penguji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.13 Hasil Anlisis Linier Berganda.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji F	66
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	67
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4.16 Hubungan Antara Variabel	70

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PTPN III (Persero) Medan.....	49
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karna berkat Rahmat dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. dengan judul penelitian : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM Di “PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Persero)” .

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembanguna Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar. SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarah dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat, SE.,M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarah dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Emi Wakhyuni, SE., M.Si, Selaku dosen Pembimbing akademik saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan selama proses belajar di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
8. Pimpinan dan Staf PT. Perkebunan nusantara II (persero) medan.yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
9. Terimakasih untuk kedua orang tua saya. Alm. Riduan dan ibunda saya Syamsiah atas dukunganya selama saya duduk di bangku kuliah. Semoga Allah SWT selalu memberikan kebahagiaan utuk kedua orang tua saya.

Penulisan menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapakan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulis ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-nya kepada kita semua, Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Juni 019

Penulis

(DESI PUSPITA SARI)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan jaman yang semakin cepat yang berimbas kepada dunia perekonomian menuntut pengusaha – pengusaha dan perusahaan untuk lebih berinovasi dalam mengikuti perkembangan jaman tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era reformasi dan dampak persaingan global semakin mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja. Perusahaan harus dapat mengelola asetnya dengan sebaik – baik mungkin. Salah satu aset perusahaan yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Selain itu setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk membuat inovasi – inovasi dan menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Terkait dengan kebijakan tersebut salah satunya adalah dengan motivasi kerja dan budaya organisasi dan Sumber daya manusia adalah penggerak perusahaan yang harus dikelola dengan baik secara optimal dan diberi perhatian serta dilakukan pemenuhan hak – haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah mitra usaha untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan memberikan efek yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau keberhasilan seseorang dalam bekerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya yang diukur melalui standart tertentu yang ada pada organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah suatu proses yang diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Suwanto dan Donni, 2013:196) menyatakan kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Dengan mengukur suatu keberhasilan didalam perusahaan ataupun organisasi yang didasari pada pencapaian kinerja yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Target kinerja yang dicapai menunjukkan bahwa manajemen perusahaan telah mampu menunjukkan keberhasilan dengan baik sehingga peningkatan kepercayaan terhadap organisasi (perusahaan) tersebut semakin baik, baik secara internal maupun eksternal dari luar perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Dan kertas karet. Hal ini menjadi lokomotif kemajuan ekonomi indonesia khususnya di sektor agribisnis. Dalam mewujudkan kemajuan ekonomi yang berkesinambungan ini perlu diperhatikan bagaiman kondisi kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas yang dijiwai budaya organisasi. Budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi perusahaan. Masalah kinerja hampir di alami oleh semua perusahaan besar manapun yang tergolong sedang berkembang. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan

kinerjanya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya, misalnya rekan kerja. Pimpinan. Suasana kerja dan hal – hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Namun lain hal dengan kondisi di PTPN III Medan ini. Saat jam kerja karyawan sering bercanda dengan rekan kerja satu sama lainnya. Absensi yang merepotkan untuk itu perusahaan berupaya untuk mengadakan kebijakan. Inovasi – inovasi dan stabilitas guna menghadapi tuntutan perubahan budaya organisasi. Tinggi rendahnya motivasi dan budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Motivasi kerja dan budaya organisasi ini merupakan nilai – nilai yang harus *diinternalisasi* kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga – tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaana. Melihat pentingnya pemberian motivasi kepada seluruh karyawan serta didukung oleh budaya organisasi yang kuat serta pengaruhnya nannti terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mempelajari menganalisa. Dan mengevaluasi Budaya Organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan dan mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian sdm di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Robbins (2014:289) budaya organisasi merupakan cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi.

Motivasi kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan tersebut. Motivasi kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan . ketepatan waktu dalam menyelesaikan

pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Faktor semangat kinerja karyawan haruslah diketahui oleh para pemimpin atau atasan seperti manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena motivasi kinerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kinerja karyawan. Motivasi kinerja yang optimal harus di dukung dengan motivasi karyawan bekerja secara maksimal.

Selain motivasi yang dapat menunjukan manusia dalam melakukan kinerja yang baik, budaya organisasi turut berpengaruh. Dalam kehidupan sehari – hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya sebagaimana diungkapkan oleh furqon (2007:2).

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:41) memberikan pengertian bahwa budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain.

Selain budaya organisasi. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan bagi kemajuan perusahaan. Menurut Danim (2012:2) Motivasi adalah kekuatan dan dorongan serta kebutuhan, semangat seseorang untuk melakukan prestasi pencapaian tertentu sesuai dengan dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:141) adalah “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerak. Motivasi (*motivation*) dalam menejemen ditunjukkan hanya pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi

bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan telah ditentukan.

Menurut George R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat dari dalam diri seseorang individu untuk melakukan suatu tindakan yang merangsangnya untuk melakukan sesuatu.

fikri (2008) bahwa dimasa depan akan semakin penting adanya pemahaman tepat tentang dampak budaya organisasi pada motivasi pegawai. Dan dalam *perspektif* modern menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan alat bagi pihak manajemen untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian organisasi.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ini merupakan suatu permasalahan didalam penelitian yang penulis ajukan di dalam skripsi ini untuk dapat di identifikasi permasalahannya sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi sudah dilaksanakan namun kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Motivasi kerja karyawan cukup baik namun kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Secara umum kinerja karyawan menurut penilaian bidang sdm belum mengalami peningkatan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, biaya, dan tidak meluasnya pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibuat batasan masalah hanya pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja serta pengaruhnya pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi serta batasan masalah maka penulis merumuskan masalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang peningkatan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dan serta perusahaan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.
3. Bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai bahan masukan agar kedepannya diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat membantu *mengidentifikasi* bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keasilian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian H. Teman Koesmono (2005). Dengan judul sebagai berikut : pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di jawa timur. Sedangkan penelitian ini berjudul analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Perbedan penelitian ini terletak pada :

1. **Variable Penelitian** : Penelitian terlebih dahulu menggunakan metode penelitian survey. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif.
2. **Jumlah Sample (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel 117 sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 karyawan.

3. **Waktu Penelitian** : penelitian terlebih dahulu dilakukan di tahun 2005, sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun ini 2019.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Di Jln. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kusdi (2011:12) budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddahayah*, merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal – hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan pada aspek *kolektif* bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa inggris kebudayaan berasal dari kata *culture* yang berasal dari kata latin *colere* yaitu mengelola atau mengerjakan.

Menurut Wibowo (2007:15) menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi melalui berbagai proses mempelajari untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya.

Robbins dan Coulter (2012:80) budaya organisasi sebagai nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota.

Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari.

Menurut Suwanto (2010:117) mengemukakan bahwa secara umum perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang,

kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan *interaksi* berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang – orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai – nilai yang sama.

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan *falsafah, ideology*, nilai – nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma – norma yang dimiliki secara bersama serta meningkat yang merupakan bentuk bagaimana orang – orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain.

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan mereka perasaan memiliki, *loyalitas*, kepercayaan, nilai – nilai dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetensi, budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ada perbedaan antara nilai dan sikap, nilai (*Value*) ialah *preferensi* terhadap benda – benda, gagasan –gagasan, orang – orang, lembaga dan pranata, serta perilaku yang mempunyai dasar *kultural*,

Sedangkan sikap (*attitude*) adalah organisasi (penataan) kepercayaan/pandangan mengenai *hal-ikhwal* “ di luar diri”, yakni kecenderungan untuk berperilaku tertentu terhadap *obyek* atau *referen* sikap, maka nilai mengungkapkan *preferensi* dalam hal cara pelaksanaan dan tujuan akhir *eksistensi*.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan – kepercayaan dan nilai – nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotannya. Budaya *korporat* atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja. Merupakan nilai – nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai *filosofi* kerja karyawan.

Budaya organisasi memperjelas dengan mengartikan budaya *korporat* sebagai sistem nilai – nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Dapat juga diartikan bahwa budaya *korporat* merupakan sebuah sistem informasi mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan dan kepercayaan serta adanya mitos – mitos dan tingkah laku.

Berdasarkan pada penjelasan tentang teori sikap dan budaya organisasi, maka dapat di tarik sebuah pengertian dasar tentang sikap budaya organisasi. Artinya konsep budaya organisasi menjadi *obyek* dari sikap. *Definisi* sikap dari budaya organisasi adalah sebagai derajat *afeksi* positif atau *afeksi* negatif terhadap budaya organisasi (berupa sistem nilai – nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku).

Teori penguatan *operan* (*Reinforcement Theory*) Asumsi dasar pengkondisian menurut B.F Skinner adalah perilaku di pengaruhi oleh *konsekuensinya*. Istilah yang lebih sering di dengar untuk menguraikan prinsip pengkondisian *operan* adalah modifikasi perilaku ialah perubahan individu melalui penguatan.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi,kepercayaan, Filsafaat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang *disosialisasikan* dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007 : 10).

Menurut Mondy dan Noe (1996) budaya organisasi adalah system dari *shared values*, keyakinan dan kebiasaan – kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma – norma perilaku.

Menurut Anthony dan Gales (1996) budaya organisasi adalah *konstruksi* dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unoservable*).

Menurut Lathans (1998) budaya organisasi adalah norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Pabundu (2010:14) menjelaskan budaya organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, *partisipasi* dan rasa tanggung jawab.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih positif, nyaman dan *konflik* dapat diatur secara *efektif*.
4. Sebagai *mekanisme* kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Sebagai *integrator* karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah – masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
9. Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison (2016:131) Indikator budaya organisasi terbagi 5 yaitu sebagai berikut :

1. Kesadaran diri anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menannti aturan serta menawarkan produk – produk berkualitas dan layana tinggi.
 - a. Anggota mendapat kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - c. Anggota menaati peraturan – peraturan yang ada
2. *Keagresifan* anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi *realistis*, mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakannya dengan *antusias*.
 - a. Anggota penuh *inisiatif* dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
 - b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek – aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan *internal* maupun *eksternal*.
 - a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
 - b. Anggota kelompok saling membantu.
 - c. Masing – masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Performa anggota organisasi memiliki nilai *kreatifitas*, memenuhi *kuantitas*, mutu, dan *efisien*.
 - a. Anggota selalu mengutamakan *kualitas* dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Anggota selalu *berinovasi* untuk menemukan hal – hal baru dan berguna.
 - c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan *efektif* dan *efisien*.
5. Orientasi tim anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan *koordinasi yang efektif* dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
 - a. Setiap tugas – tugas tim melakukan dengan diskusi dan *disinergikan*.
 - b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

d. Tujuan Budaya Organisasi

Tujuan budaya organisasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi agar mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma – norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang – orang berperilaku dan melakukan hal – hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Mckenna dan Beech (2004:60) ada 5 tujuan budaya organisasi :

1. Sebagai penunjuk batas, artinya bahwa budaya dapat menunjukkan perbedaan antara sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya.

2. Budaya perusahaan dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama atas sesuatu yang lebih besar dari pada hanya sekedar kepentingan pribadi seseorang.
3. Budaya perusahaan menyampaikan kesan atas *identitas* para pegawai suatu perusahaan.
4. Budaya perusahaan dapat meningkatkan *stabilitas* sistem sosial budaya kerja dan merupakan perekat yang membantu rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standart yang memadai bagi pegawai untuk bertindak.
5. Budaya organisasi perusahaan memberikan standart untuk penerimaan, penilaian kinerja, promosi dan kesesuaian hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan.

e. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2006:351) manfaat budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.
- b. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama – sama.
- c. Membentu perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih *efisien* dan *efektif*, meningkatkan *konsistensi*, menyelesaikan *konflik* dan memfasilitasi kordinasi dan kontrol.

- d. Meningkatkan motivasi staf dengan memberikan mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai – nilai dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
- e. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja *efektif*, dan *terintegrasi* dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:455) mengatakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap atau nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A.Sainer dalam Suwanto (2012:147) bahwa motivasi kerja sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong, kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Danim (2012:2) motivasi kerja atau (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme *psikologi* yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

T. Hani Handoko (2012:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Maslow dalam Hasibuan, 2013:141).

George R Terry dalam Sedarmayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.

Sedarmayanti (2014:233) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Edy Sutrisno (2016:110) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dari dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai semangat tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang mempunyai arti keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Wibowo (2012:322) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dari dalam diri karyawan yang

menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan ataupun hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

b. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Jenis – jenis motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Suhardi (2013 : 99) yaitu :

1. Motivasi *Intrinsik* ialah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara *intrinsik* lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain.
 - a. Minat. Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.
2. Motivasi *Ekstrinsik* ialah motivasi kerja yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seseorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal. Faktor yang mempengaruhi motivasi *ekstrinsik*.
 - a. Lingkungan. Lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal atau pun tempat seseorang bekerja lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang.

c. Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Teori kepribadian adalah sekumpulan anggapan atau konsep – konsep yang satu sama lain berkaitan mengenai tingkah laku manusia. Ada tiga *klarifikasi* teori kepribadian yang dikemukakan oleh Boeree yang diterjemahkan oleh Inyik Ridwan (2010:100), yaitu *psikoanalisis*, *orientasi behavioristik*, dan *humanistik*.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2010:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, karyawan akan lebih dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai adil dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, karya akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip *pendelegasian* wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu – waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja Menurut Abraham Maslow (dalam Sofyandi dan Garniwa, 2007:102) yaitu sebagai berikut :

- a. *Kebutuhan fisiologis*
- b. *Kebutuhan akan rasa aman*
- c. *Kebutuhan sosial*
- d. *Kebutuhan penghargaan*
- e. *Kebutuhan aktualisasi*

e. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012:198), tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

3. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara *kualitas* dan *kuantitas* yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67) kinerja yang sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja karena menurut (Sadarmayanti 2011:202) kinerja adalah cara mendapatkan hasil lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang direncanakan.

Adapun menurut Wibowo (2010:7) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:312) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Wirawan dalam Abdullah (2014:3).

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan yang diberikan (*job requirement*).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja menurut Dessler dalam Arif Ramdhani (2012:18)

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sadeli dan Prawira, 2016:378), Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (dalam Sadeli dan Prawira, 2016:378) adalah kuantitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap kinerja mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan *kuantitas* yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190).

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek – aspek ekonomis teknis serta perilaku lainnya (Handoko 2001:193).

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) faktor- faktornya sebagai berikut :

1. Faktor Individual

Yaitu faktor – faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor *individual* lainnya.

2. Faktor Situational.

Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan menurut Wirawan (2015:272) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Lingkungan eksternal organisasi

Faktor – faktor *eksternal* lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat di kontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor eksternal tersebut antara lain adalah :

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
 - b. Kehidupan politik
 - c. Kehidupan sosial masyarakat
 - d. Agama dan *spritualisme*
 - e. Kompetitor
2. Faktor – faktor internal organisasi

Faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Faktor – faktor internal tersebut antara lain :

- a. Budaya organisasi
 - b. Iklim organisasi
3. Faktor internal karyawan

Faktor - faktor yang ada didalam diri karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor karyawan adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor – faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan karyawan. Perilaku karyawan tersebut antara lain :

- a. Etos kerja
- b. Motivasi kerja
- c. Disiplin kerja
- d. Kepuasan kerja

Sedangkan menurut Ciobanu dan Andronicianu (2015). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung adalah :

1. Budaya organisasi
2. Motivasi
3. Kedisiplinan
4. Gaya kepemimpinan

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2000:67) ada lima indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan istilah dari jumlah unit jumlah siklus atau aktivitas yang dikerjakan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut *kordinasi* dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) *Efektivitas*. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

d. Fungsi Standart Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014:115) memiliki beberapa fungsi yaitu :

1. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standart. Untuk menjadikan standart kinerja yang benar – benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompetensi.
3. Memberikan arahan pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik *kuantitas* maupun *kualitas*.
4. Memberikan pedoman pada karyawan berkenan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standart kinerja yang ditetapkan.

e. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu :

- a. Saling meningkatkan pengertian anatara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaannya yang dkiembannya sekarang.
- c. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terhadulu.
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Khusus rencana dikalat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak hal – hal yang perlu diubah.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terlebih dahulu merupakan telah pustaka yang berasal dari penelitian – penelitian yang sudah pernah dilakukan. Penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan telah pustaka penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
Ria Prasetya Safitri (2018)	Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis.	- Budaya perusahaan - Motivasi kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya peusahaan dan motivasi kerja secara parsial maupunn simultan berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap kinerja karyawan Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis.
Monica Eginta Ginting (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi - Motivasi kerja 	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
Krismono (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi - Motivasi kerja 	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur
Erik Martinus, (2016)	Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar.	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi - pelatihan 	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pemerintah kota makassar.
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012:47). Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dianggap paling mempengaruhi kinerja yaitu :Budaya organisasi, motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurut Susanto (2006:109) untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mendukung perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kerja yang ditetapkan. Sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota

organisasi adalah orang – orang yang baik dan berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh

terhadap kinerja seorang karyawan. Penjelasan menurut Gibson dalam Susanto (2012:172) karyawan atau pegawai adalah sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya budaya organisasi, budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Adapun menurut Robbins (2011:189) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat, organisasi perlu menyebarkan nilai – nilai utamanya kepada seluruh karyawan.

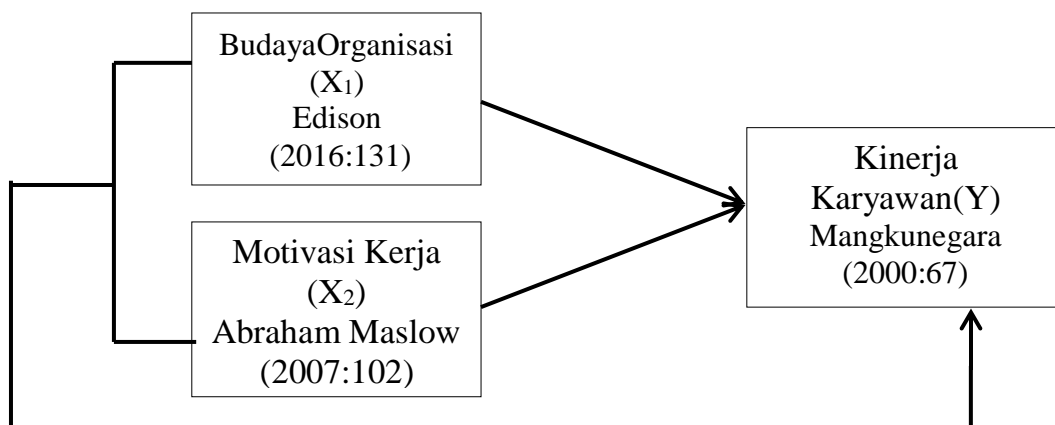
Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari pada faktor – faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan nilai – nilai. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang

berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses *internalisasi* budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa *indektik* dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2012:389) yaitu bahwa motivasi kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja karyawan walaupun bukan satu – satunya faktor yang membentuk kinerja. Dengan adanya motivasi kerja didalam diri seorang karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaan itu dengan sebaik mungkin. Dan menurut (Hasibuan dalam Sutrisno 2011:110) motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karena motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi kerja mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh seorang karyawan. Menurut (Robbins dan Judge, 2010:222) meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan instansi harus melakukan suatu usaha dengan pemberian motivasi kinerja. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan *intensitas*, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dan menurut Henry Simamora (2011:445) ada 3 elemen kunci dalam motivasi yaitu

upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan *intensitas* dan *kualitas* dari upaya tersebut serta yang tinggi, oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorong dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu, apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.



Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian

Sumber Olahan Penulis : (2019)

Keterangan : **—————** = Hubungan Simultan Variabel
————— = Hubungan Parsial Variabel

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:79), mengemukakan bahwa Hipotesis suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Atas dasar pemikiran diatas, penulis mengajukan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertempat di PT. Perkebunan Nusantara III(Persero) Medan, berada di Jalan Sei Batang Hari No. 2 medan. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Dalam rangka *restrukturisasi* Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2019 sampai dengan Juni 2019, dan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Rencana Penelitian Tahun 2019

No	KEGIATAN	Maret				April				Juni				Juli			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Perbaikan Proposal				■	■	■	■									
4	Seminar Proposal								■								
5	Riset ke Perusahaan									■							
6	Pengumpulan data										■	■	■				
7	Pengolahan data												■				
8	Penulisan skripsi													■			
9	Bimbingan skripsi														■	■	
10	Sidang Meja hijau																■

Sumber : Rencana Penelitian 2019

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018:80) Maka populasi dari penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan SDM diPT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang berada di Jalan Sei Batang Hari No. 2 medan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang

diambil dari populasi harus betul–betul *representative* (Sugiyono, 2018:81) Sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Dalam menentukan sampel, penulis berpedoman kepada pendapat ahli yang menyatakan : apabila subjek dibawah 100 orang makan lebih baik diambil semua. Sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjek lebih besar dari 100 maka diambil 10 % sampai 15% atau 25%.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penulisan ini penulis mengambil seluru populasi sebagai sampel, karena jumlah populasi kurang dari 100 % jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis sumber data yang digunakan ialah :

a. Data Primer

Menurut Hasan (2012:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini antara lain :

- a. Catatan hasil wawancara
- b. Hasil observasi lapangan
- c. Data – data mengenai informan

b. Data sekunder

Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, *literatur*, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Budaya Organisasi (X ₁)	Menurut Wibowo (2007:15) menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi melalui berbagai proses mempelajari untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya.	1. Kesadaran diri anggota organisasi. 2. Keagresifan anggota organisasi. 3. Kepribadian anggota bersikap saling menghormati. 4. Performa anggota organisasi. 5. Orientasi tim anggota organisasi. (Edison 2016:131)	Skala likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah suatu Kehendak atau keinginan yang Muncul dari dalam diri karyawan Yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan Wibowo (2012:322).	1. Kebutuhan Fisiologis. 2. Kebutuhan akan rasa aman. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan penghargaan. 5. Kebutuhan aktualisasi. (Abraham Malow 2007:102)	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Istilah kinerja berasal dari kata <i>Job Performance</i> atau <i>actual Performance</i> (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. mangkunegara (2000:67)	Skala likert

	karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67)		
--	--	--	--

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193) dari segi cara atau teknik Pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket), *observasi* (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dilakukan kepada pemilik sekaligus pemimpin.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2016:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada *responden* untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada karyawan saat para *survey* untuk mengetahui transparansi, metode – metode pemberian gaji pokok dan untuk mengetahui hal – hal dalam melakukan analisa jabatan.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:203) *observasi* sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. *Observasi* dilakukan dengan melihat langsung lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara *survey* analisis jabatan.

G. Teknik Analisa Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan :

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Penguji validitas ini menggunakan *Parson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan – pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat *signifikansinya* berada di bawah 0,05. (Ghozali,2012:52).

2. Uji Reliabilitas

Uju reabilitas itu sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,60$. (Ghozali,2012:47).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model regresi berganda (*Multiple Regression*) agar perkiraan menjadi tidak biasa, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2012:105) uji normalitas bertujuan apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2012:105) uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Penguji multikolinearitas dilihat dari besaran *VIF* (*Variance inflation factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinearitas* adalah nilai $tolerance \geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2012:139) uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh *drop box* dan *e-filling* terhadap variabel dependen rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error Term*

5. Penguji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yaitu menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2012:98) uji beda *t-test* digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian

ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *probabilitas signifikansi* $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. *Hipotesis* ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai *probabilitas signifikansi* $< 0,05$, maka *hipotesis* diterima. *Hipotesis* tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa *variabel independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel depende. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Tahun 1958 sejarah persero diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan perkebunan milik belanda oleh pemerintah RI yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi persero perkebunan negara (PPN). Di lanjut tahun 1968 Persero perkebunan negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan perusahaan negara perkebunan (PNP) dan di tahun berikutnya 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (persero). Guna kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen. Di Thn 1994. 3 (tiga) BUMN perkebunan yang terdiri dari PT perkebunan III (persero), PT perkebunan IV (Persero) dan PT perkebunan V (Persero) pengelolaannya ke dalam satu manajemen. Dan di tahun berikutnya 1996 melalui peraturan pemerintah No 8 tahun 1996 tanggal 14 februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT. Perkebunan nusantara III (Persero) yang berkedudukan di medan, sumatera utara. PT perkebunan nusantara III (Persero) didirikan dengan akte notaris harus kamil, SH, No. 36 tanggal 11 maret 1996 dan telah disahkan menteri kehakiman republik indonesia dengan surat keputusan No. C2-8331.HT.01.TH.96 tanggal 8 agustus 1996 dan telah dimuat didalam berita negara republik indonesia No. 81 tahun 1996 tambahan berita negara No. 8674 tahun 1996.

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 badan usaha milik negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan. Pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Krenel) dan produk hilir karet.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Adapun yang menjadi visi perusahaan adalah menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata-kelola bisnis terbaik.

b. Misi Perusahaan

Adapun yang menjadi misi perusahaan PTPN III (persero) Medan adalah.

1. Mengembangkan industri hilir berbasis Perkebunan secara berkesinambungan.
2. Menghasilkan produk yang berkualitas untuk pelanggan.
3. Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
4. Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan “imbalan balik” terbaik bagi para *investor*.
5. Menjadi perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
6. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.
7. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

3. Program Dan Rencana Perusahaan

Sadar bahwa bertanggung jawab atas pembangunan masa depan PTPN III ada pada seluruh karyawan, untuk itu kami bertekad mewujudkan paradigma bisnis baru PTPN III.

1. Perubahan, perbaikan dan peningkatan metode dan kinerja adalah satu keharusan.
2. Kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama untuk memenangkan persaingan.
3. Setiap kegiatan bisnis baru menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan.
4. Pengembangan hubungan industrial yang *egaliter* berdasarkan keterbukaan, kesetaraan dan kebhinekaan.
5. Pengembangan SDM yang terintegrasi untuk membangun kapital insani (Human) dan *intelektual* yang dibutuhkan perusahaan.
6. Kepemimpinan yang *efektif* membangun pengaruh melalui kemampuan mengajar dan membagi ilmu, membagi hubungan baik, dan menjadi panutan.
7. Penghargaan diberikan kepada karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerjanya.
8. *Efektivitas operasional* harus didukung oleh struktur organisasi yang sederhana dan dinamis.
9. Pemanfaatan teknologi sebagai perangkat untuk meningkatkan produktivitas kerja dan keunggulan kompetitif.
10. Keputusan bisnis diambil berdasarkan fakta dan data akurat.
11. Setiap tugas dan operasional perusahaan dilaksanakan dengan cepat tanggap, cepat tidak lanjut, tuntas berkualitas dan penuh tanggung jawab.
12. Seluruh aktifitas perusahaan harus berorientasi pada peningkatan mutu.

4. Direktur SDM Dan Umum

Fungsi utama direktur SDM dan Umum adalah mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia dan sarana pendukung lainnya sehingga tercapai kinerja bidang SDM dan Umum yang optimal.

a. Sasaran direktur SDM dan Umum adalah.

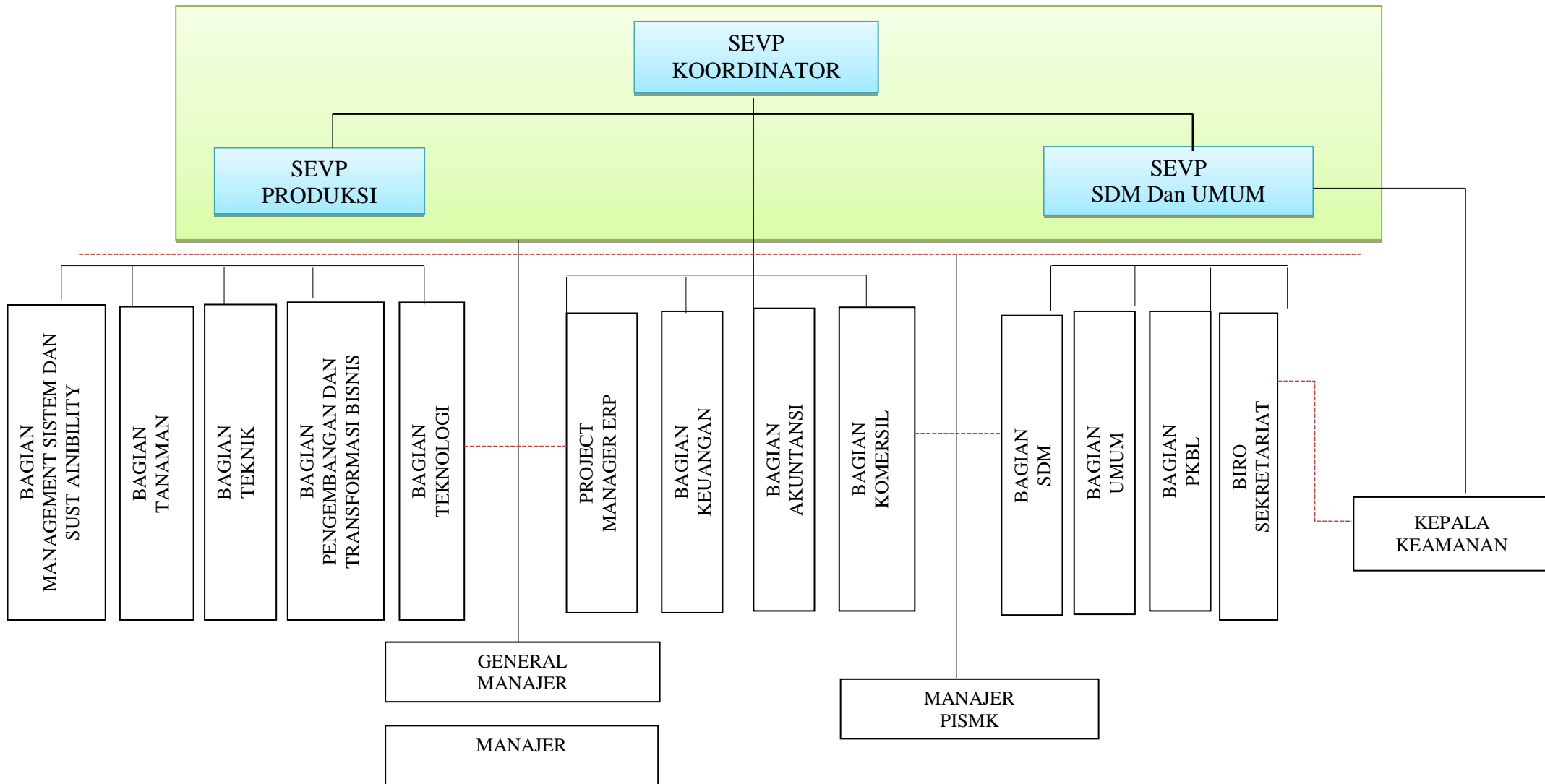
1. Terwujudnya jumlah tenaga kerja sesuai dengan rasio yang ditetapkan.
2. Terwujudnya *competence level index (CLI)* : 10
3. Terwujudnya *employee satisfaction index (ESI)* : 75%
4. Terwujudnya seluruh aspek legal perusahaan pada tingkat *Zero Risk*.
5. Terwujudnya lingkungan kerja yang aman pada tingkat *Conflict dabt Zero Accident*.

b. Tugas direktur SDM dan Umum adalah.

1. Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan sistem kerja (work sistem) bidang SDM untuk mewujudkan *operational excellence*.
3. Melaksanakan mapping personil secara periodik.
4. Menetapkan dan melaksanakan sistem pendidikan dan pelatihan.
5. Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karya.
6. Menetapkan sistem kompensasi dan *remunerasi*.
7. Menetapkan sistem rekrutmen karyawan.
8. Menetapkan sistem jenjang karir karyawan.
9. Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (*Quality Of Liefte*).
10. Menetapkan seistem survey kepuasan karyawan.

11. Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.
12. Menjalin hubungan yang harmonis dengan *stakeholders*.
13. Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.
14. Mengendalikan biaya pembinaan SDM dan Umum secara efisien.
15. Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000 serta SMK3.
16. Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdaya gunakan secara maksimal.

**STRUKTUR ORGANISASI
SENIOR EXECUTIVE VICE PRESIDENT
PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)**



B. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil dari angket yang disebar penulis menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang, identitas diri yang ditanyakan adalah Usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan gaji penjelasannya akan dijabarkan dibawah ini.

1. Identitas Responden

Tabel 4.1
Usia

		Frequency	Percent
Valid	20-25 tahun	12	26.7
	26-35 tahun	22	48.9
	36-45 tahun	10	22.2
	> 45 tahun	1	2.2
	Total	45	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden , dimana responden yang berusia diantara 20-25 tahun berjumlah 12 orang (26,7%), lalu responden yang berusia diantara 26-35 tahun berjumlah 22 orang (48,9%), lalu responden yang berusia diantara 36 sampai 45 tahun berjumlah 10 orang (22,2%), dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 1 orang (2,2%).

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	laki laki	27	60.0
	perempuan	18	40.0
	Total	45	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden , dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 27 orang (60%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang (40%).

Tabel 4.3
Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMA-D3	19	42.2
	S1	26	57.8
	Total	45	100.0

Tabel diatas menunjukkan pendidikan responden dimana responden yang berpendidikan SMA/D3 berjumlah 19 orang (42,2%), lalu responden yang berpendidikan S1 berjumlah 26 orang (57,8%).

Tabel 4.4
Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	1-10 tahun	34	75.6
	11-20 tahun	10	22.2
	21-30 tahun	1	2.2
	Total	45	100.0

Tabel diatas terlihat masa kerja responden, dimana responden yang sudah bekerja 1-10 tahun berjumlah 34 orang (75,6%), lalu responden yang sudah bekerja selama 11-20 tahun berjumlah 10 orang (22,2%), dan responden yang sudah bekerja selama 21-30 tahun berjumlah 1 orang (2,2%).

Tabel 4.5
Gaji

		Frequency	Percent
Valid	5-10 juta	23	51.1
	11-15 juta	22	48.9
	Total	45	100.0

Tabel diatas menunjukkan persentase gaji yang diterima responden perbulan, diaman responden yang mendapatkan gaji diantara 5-10 juta berjumlah 23 orang (51,1%), lalu responden yang bergaji 11-15 juta perbulan berjumlah 22 orang (48,9%).

2. Pengujian Hipotesis

a. Persentase Jawaban Responden

Tabell 4.6
Persentase jawaban variabel Budaya Organisasi

No. Item	STS		TS		R		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	2	4,4	34	75,6	9	20	45	100
P2	-	-	1	2,2	1	2,2	31	68,9	12	26,7	45	100
P3	-	-	1	2,2	1	2,2	31	68,9	12	26,7	45	100
P4	-	-	1	2,2	1	2,2	25	55,6	18	40	45	100
P5	-	-	-	-	1	2,2	35	77,8	9	20	45	100
P6	-	-	-	-	-	-	31	68,9	14	31,1	45	100
P7	-	-	-	-	2	4,4	29	64,4	14	31,1	45	100
P8	-	-	-	-	-	-	32	71,1	13	28,9	45	100
P9	-	-	-	-	2	4,4	29	64,4	14	31,1	45	100
P10	-	-	-	-	-	-	28	62,2	17	37,8	45	100

1. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika pemimpin mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 34 orang. (75,6%). artinya para karyawan PTPN III Medan setuju dibutuhkan dorongan atasan untuk meningkatkan kreativitas mereka.
2. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal – hal baru dan berguna.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (68,9%) artinya mayoritas responden selalu berinovasi untuk menemukan hal hal yang berguna untuk pekerjaan mereka.
3. Pada pernyataan “ Bapak/Ibu setuju jika saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (68,9%) artinya para karyawan PTPN III selalu berusaha mengembangkan diri mereka untuk memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.
4. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 25 orang (55,6%) , artinya responden setuju dengan tuntutan mandiri untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
5. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (77,8%) dalam hal ini para karyawan di PTPN III sudah menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

6. Pada pernyataan “ Bapak/Ibu setuju jika saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (68,9%) dalam hal ini sebagian besar karyawan di PTPN III selalu membagi informasi untuk mempermudah pekerjaan mereka.
7. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (64,4%) artinya dalam para karyawan di PTPN III selalu menjaga kualitas hasil kerja mereka.
8. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya mampu memberikan ide –ide baru yang bermanfaat untuk perusahaan dan berusaha merealisasikannya.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang (71,1%) artinya para karyawan PTPN III bisa memberikan ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan.
9. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya bertindak dengan mengutamakan kepentingan perusahaan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (64,4%) artinya para karyawan PTPN III selalu bertindak demi kepentingan perusahaan.
10. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (62,2%) artinya pada karyawan PTPN III selalu menghormati rekan kerja mereka.

Tabel 4.7
Persentase Jawaban Variabel Motivasi Kerja

No. Item	STS		TS		R		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	2,2	31	68,9	13	28,9	45	100
P2	-	-	-	-	-	-	34	75,6	11	24,4	45	100
P3	-	-	-	-	2	4,4	31	68,9	12	26,7	45	100
P4	-	-	1	2,2	1	2,2	28	62,2	15	33,3	45	100
P5	-	-	1	2,2	-	-	31	68,9	13	28,9	45	100
P6	-	-	1	2,2	2	4,4	32	71,1	10	22,2	45	100
P7	-	-	-	-	11	24,4	26	57,8	8	17,8	45	100
P8	-	-	-	-	2	4,4	31	68,9	12	26,7	45	100
P9	-	-	1	2,2	-	-	19	42,2	25	55,6	45	100
P10	-	-	-	-	1	2,2	19	42,2	25	55,6	45	100

1. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya mendapatkan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan kualitas kerja saya.” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 31 orang(68,9%) artinya para para karyawan di PTPN III merasa mendapatkan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada sesuai dengan kualitas kerja.
2. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya diberikan insentif sesuai dengan target yang saya capai.” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 34 orang (75,6%) artinya para karyawan PTPN III bahwa jika mereka diberikan insentif sesuai dengan target yang mereka capai.
3. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika perusahaan sudah memberikan perlindungan kepada saya terhadap kerugian fisik dan emosional.” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 31 orang (68,9%) artinya para

karyawan PTPN III setuju bahwa perusahaan sudah memberikan perlindungan kepada mereka terhadap kerugian fisik dan emosional.

4. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika perusahaan selalu melakukan hubungan kekeluargaan dengan saya dalam hal silaturahmi.” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 28 orang (62,2%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa perusahaan selalu melakukan hubungan kekeluargaan dalam hal silaturahmi.
5. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika terjalinnya hubungan kerja sama antara saya dengan karyawan lainnya.” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 31 orang (68,9%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa jika terjalinnya hubungan kerja sama antara saya dengan karyawan lainnya.
6. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari diri saya.” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 32 orang (71,1%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari diri sendiri.
7. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab.” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 26 orang (57,8%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa mereka selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab.
8. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri.” mayoritas

responden menjawab setuju, yaitu sebanyak 31 orang (68,9%) artinya para karyawan PTPN III Medan setuju bahwa perusahaan selalu memberikan kesempatan unntuk pertumbuhan dan perkembangan diri.

9. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.” mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 25 orang (55,6%). artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
10. Pada pernytaan “Bapak/Ibu setuju jika Kondisi lingkungan kerja diperusahaan mampu memberikan rasa nyaman.”mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 25 orang (55,6%), artinya para karyawan PTPN IV bahwa Kondisi lingkungan kerja diperusahaan mampu memberikan rasa nyaman.

Tabek 4.8
Persentase Jawaban Variabel Kinerja

No. Item	STS		TS		R		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	2	4,4	28	62,2	15	33,3	45	100
P2	-	-	-	-	4	8,9	28	62,2	13	28,9	45	100
P3	-	-	-	-	1	2,2	29	64,4	15	33,3	45	100
P4	-	-	-	-	-	-	31	68,9	14	31,1	45	100
P5	-	-	-	-	-	-	32	71,1	13	28,9	45	100
P6	-	-	-	-	-	-	32	71,1	13	28,9	45	100
P7	-	-	-	-	1	2,2	30	66,7	14	31,1	45	100
P8	-	-	-	-	-	-	33	73,3	12	26,7	45	100
P9	-	-	1	2,2	-	-	33	73,3	11	24,4	45	100
P10	-	-	1	2,2	1	2,2	13	28,9	13	28,9	45	100

1. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (62,2%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa mereka selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.
2. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (62,2%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif.
3. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang. (64,4%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa mereka mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka.
4. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (68,9%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu.
5. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang (71,1%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika karyawan senantiasa mengikuti dan melaksanakan intruksi – intruksi yang diberikan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang (71,1%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa karyawan senantiasa mengikuti dan melaksanakan intruksi – intruksi yang diberikan.
7. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang (66,7%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa mereka bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.
8. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 orang (73,3%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.
9. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju karyawan melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 orang (73,3%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa karyawan melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.
10. Pada pernyataan “Bapak/Ibu setuju jika dalam melaksanakan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 orang (73,3%) artinya para karyawan PTPN III setuju bahwa jika dalam melaksanakan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Penguji validitas ini menggunakan *Parson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan – pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat *signifikansinya* berada di bawah 0,05

Tabel 4.9
Uji Validitas Budaya Organisasi

Item	Sig	Sig-2 <i>tailed</i>	R –hitung	Status
P1	0,03	0,000	0,783	<i>Valid</i>
P2	0,03	0,000	0,841	<i>Valid</i>
P3	0,03	0,000	0,830	<i>Valid</i>
P4	0,03	0,000	0,861	<i>Valid</i>
P5	0,03	0,000	0,839	<i>Valid</i>
P6	0,03	0,000	0,753	<i>Valid</i>
P7	0,03	0,000	0,836	<i>Valid</i>
P8	0,03	0,000	0,678	<i>Valid</i>
P9	0,03	0,030	0,341	<i>Valid</i>
P10	0,03	0,002	0,433	<i>Valid</i>

Tabel 4.10
Uji Validitas Motivasi

Item	Sig	Sig-2 <i>tailed</i>	R –hitung	Status
P1	0,03	0,000	0,727	<i>Valid</i>
P2	0,03	0,000	0,689	<i>Valid</i>
P3	0,03	0,000	0,797	<i>Valid</i>
P4	0,03	0,000	0,822	<i>Valid</i>
P5	0,03	0,000	0,818	<i>Valid</i>
P6	0,03	0,000	0,727	<i>Valid</i>
P7	0,03	0,000	0,548	<i>Valid</i>
P8	0,03	0,000	0,760	<i>Valid</i>
P9	0,03	0,010	0,443	<i>Valid</i>
P10	0,03	0,023	0,395	<i>Valid</i>

Tabel 4.11
Uji Validitas Kinerja

Item	Sig	Sig-2 Tailed	R –hitung	Status
P1	0,03	0,000	0,665	Valid
P2	0,03	0,000	0,608	Valid
P3	0,03	0,000	0,713	Valid
P4	0,03	0,000	0,820	Valid
P5	0,03	0,000	0,858	Valid
P6	0,03	0,000	0,796	Valid
P7	0,03	0,000	0,879	Valid
P8	0,03	0,000	0,837	Valid
P9	0,03	0,000	0,891	Valid
P10	0,03	0,000	0,780	Valid

Dari Tabel diatas terlihat nilai nilai uji validitas untuk semua instrument yang di uji dimana semua instrument penelitian bernilai valid dan bisa di lanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60

Tabel 4.12
Uji Realibilitas

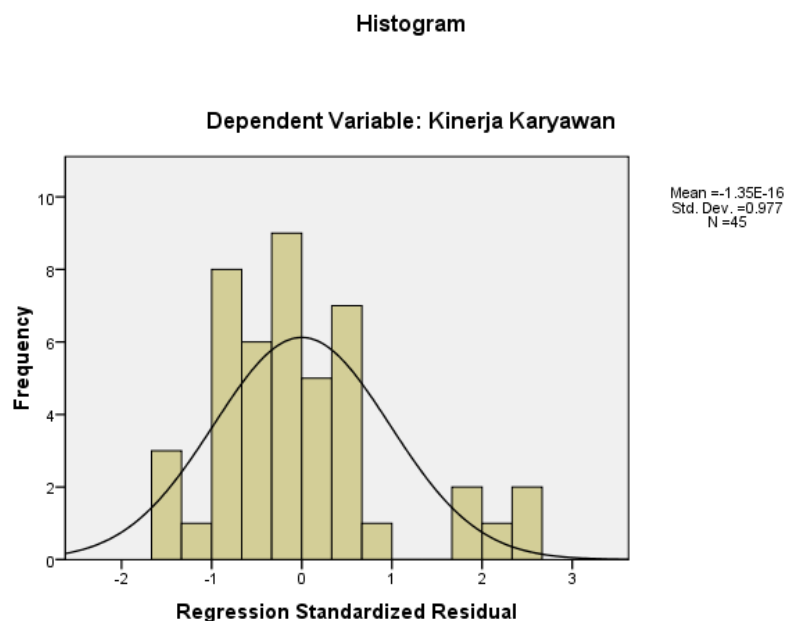
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ketentuan	Status
Budaya Organisasi	0,852	0,60	Reliabel
Motivasi	0,832	0,60	Reliabe
Kinerja	0,927	0,60	Reliabe

Dari tabel diatas terlihat semua nilai variabel penelitian bernilai diatas 0,60 artinya semua instrumen penelitian dianggap layak (reliable) untuk di gunakan dipenelitian-penelitian berikutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, pengujian normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan histogram dan gambar diagonal *P-Plot*.



Gambar 4.1 Histogram

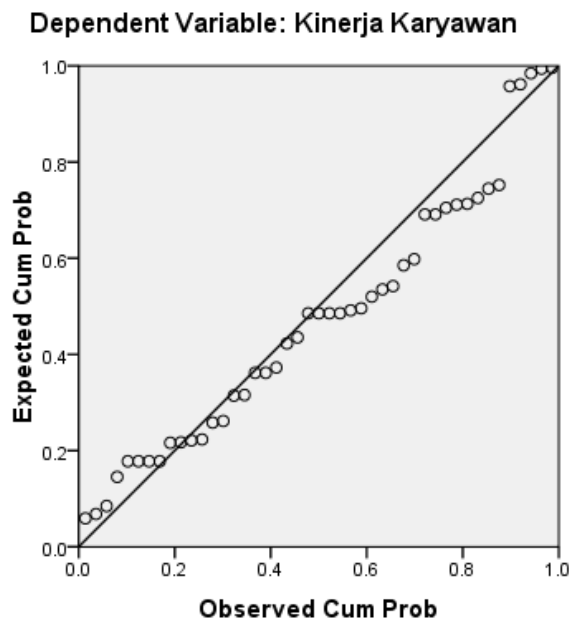
Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

- a. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

- b. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal.

Berikut ini merupakan hasil Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
P-plot Normalitas

Pada gambar 4.2 Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi

multikolinieritas). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $>0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi Multikolinieritas

Tabel 4.12
Coefficients^a

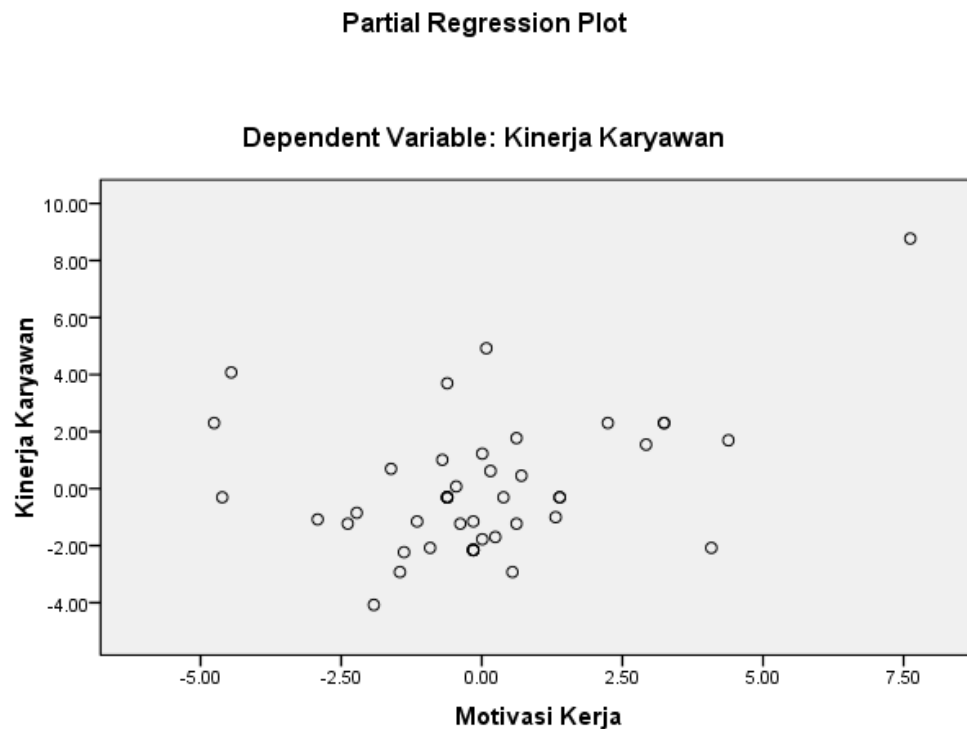
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	-.225	4.437			
Budaya Organisasi	.647	.150	.564	.425	2.354
Motivasi Kerja	.361	.149	.319	.425	2.354

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa nilai VIF X_1 (2.354) dan X_2 (2.354) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance* X_1 (0,425) dan X_2 (425) $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidarramaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteRRi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model*



Gambar 4.3
Scatterplot

Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh bebas ke variabel terikat model persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.13
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	.225	4.437		-.051	.960
Budaya Organisasi	.647	.150	.564	4.301	.000
Motivasi Kerja	.361	.149	.319	2.428	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penjelasan dari tabel diatas adalah

$$Y = 0,225 + 0,647 + 0.361 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 0,225, nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja karyawan PTPN III akan naik sebesar 22,5%
 - b. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,647, menunjukkan besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan, jika variabel budaya organisasi secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 6,47%
 - c. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,361, menunjukkan besaran pengaruh Variabel motivasi Kerja (X_2) artinya jika variabel motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan PTPN III Medan akan meningkat 3,61%
- e. Uji F (Uji Secara Simultan)**

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yaitu menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Tabel 4.13
ANOVA^b

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	489.104	2	244.552	47.355	.000 ^a
	Residual	216.896	42	5.164		
	Total	706.000	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.12 diatas menunjukkan nilai F hitung yang bernilai diatas 4 yaitu 47,355 dan nilai sig yang bernilai 0,000 < dari 0,05 , dengan $df = n-2$ ($45-2 = 43$) di peroleh nilai f tabel 3,21, jika dibandingkan nilai f hitung > f tabel ($47.355 > 3.21$) artinya dalam penelitian ini secara bersama sama Budaya organisasi dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PTPN III Medan secara signifikan.

f. Uji T (Uji secara parsial)

T-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan

variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *probabilitas signifikansi* $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. *Hipotesis* ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai *probabilitas signifikansi* $< 0,05$, maka *hipotesis* diterima. *Hipotesis* tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa *variabel independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	.225	4.437		.051	.960
Budaya Organisasi	.647	.150	.564	4.301	.000
Motivasi Kerja	.361	.149	.319	2.428	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Hasil Pengujian Budaya Organisasi dengan Kinerja

Terlihat pada kolom t variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (4,301) $>$ t_{tabel} (2,016) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PTPN III Medan pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel

budaya organisasimempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

2. Hasil Pengujian Motivasi dengan Kinerja

Terlihat pada kolom t variabel Motivasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (2.428) > t_{tabel} (2,016) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,020 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variable motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PTPN III Medan pada $\alpha = 5\%$.. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasimempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

g. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel depende. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen

Tabel 4.15
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.832 ^a	.693	.678	2.27248

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,832$ berarti hubungan variabel budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PTPN III Medan 83,2%. Artinya memiliki hubungan yang Erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2014:170).

- b. $R Square$ sebesar 0,693 berarti 69,3% faktor-faktor Kinerja karyawan PTPN III Medan dapat dijelaskan oleh Budaya organisasi dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..
- c. *Standard Error of Estimated* adalah 2.27248 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

C. Pembahasan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja di PTPN III Medan, dilihat dari nilai sig yg lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, dan menerima hipotesis bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara III Persero Medan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Armiami (2014) yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja di PTPN III Medan, dilihat dari nilai sig yg lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, dan menerima hipotesis bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krismono (2015) yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan motivasi kerja di PTPN III Medan, terlihat dari nilai F hitung yang lebih tinggi dari F tabel dan nilai sig yang lebih rendah dari 0,05, penelitian ini menerima hipotesis bahwa Secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, dan sejalan dengan penelitian oleh Erik Martinus, 2016 yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *R Square* sebesar 0,693 berarti 69,3% faktor-faktor Kinerja karyawan PTPN III Medan dapat dijelaskan oleh Budaya organisasi dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja di PTPN III Medan. dilihat dari nilai sig yg lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja di PTPN III Medan, dilihat dari nilai sig yg lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.
3. Terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan motivasi kerja di PTPN III Medan, terlihat dari nilai F hitung yang lebih tinggi dari F tabel dan nilai sig yang lebih rendah dari 0,05 *R Square* sebesar 0,693 berarti 69,3% faktor-faktor Kinerja karyawan PTPN III Medan dapat dijelaskan oleh Budaya organisasi dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

B. Saran

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar dibandingkan motivasi maka dari Pihak PTPN III harus lebih sering memberikan seminar yang bisa meningkatkan kesadaran diri anggota dalam sebuah organisasi agar karyawan lebih optimal dalam meningkatkan kinerja mereka yang tentunya akan berdampak lebih baik bagi kemajuan perusahaan.
2. hendaknya pihak PTPN III memotivasi dengan cara memenuhi kebutuhan akan rasa aman untuk para karyawan agar mereka dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dengan sendirinya.

3. untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan pihak PTPN III harus melakukan pengecekan ulang atas hasil kerja yang dilakukan karyawan agar mengurangi kesalahan dalam bekerja karena dari angket yang tersebar pihak karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. (2013) *Metode Penelitian*. USU Press.
- Martinus, Erik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Devina Surabaya. Surabaya.
- Prasetya Safitri. Ria. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciamis. Penerbit : Universitas Galuh Ciamis.
- Pramban, Sumiati. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* Jakarta : Penerbit Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Penerbit : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Stephen P, Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi. PT Indeks*. Kelompok Gramedia. Jakarta.

SKRIPSI/WEBS :

- Koesmono, Teman H, (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, Surabaya : Penerbit Universitas Katholik Widya Mandala. <http://puslit.petra.ac.id/-puslit/journals/>
- Ginting, Monica, Eginta, (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (persero)*, Medan: Penerbit Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/8575>
- Kusuma, Adi. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang* : Penerbit. Universitas Negeri Semarang. <https://lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf>

JURNAL

- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera medan. *Jumant*, 9(1), 95-103.
- Bahar, Irfan Nurdin, (2018) Faktor – Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Taman Sari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. I, No. 1.

- Armiaty, Rina. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai FRONTLINER (Studi Cabang Bank Kalsel Yang Berada Di Wilayah Banjarmasin)*. Banjarmasin : Penerbit Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Jurnal wawasan manajemen, vol. 2 no. 2.
- Munawirsyah, Isnan, (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III*, medan : penerbit universitas negeri medan. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 02, 2018, 33-39
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.

Anwar Ikhsan. (2016) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen* Penerbit : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Mercu Buana Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1.

Mas'ud, Fua, Immanuel, (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Journal Of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11 ISSN (Online): 2337-3792.