

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan**

**Isnan Munawirsyah**

Universitas Negeri Medan

E-mail : [isnanmunawirsyah@gmail.com](mailto:isnanmunawirsyah@gmail.com)

Submit : 18 April 2021  
Revisi : 27 Mei 2021  
Diterima : 01 Juni 2021

**Abstrak**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan, untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan, dengan populasi dan sampel sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket (Kuesioner) yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah secara statistic dengan menggunakan Analisis Jalur. Sesuai dengan model diagram jalur, ditemukan persamaan structural yaitu:  $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$  diolah dengan program SPSS 17.00 for Windows. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu dengan nilai koefisien 0,525. Begitu juga dengan budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,324. Persamaan struktural dari model jalur yang dapat dibuat dengan  $Y = 0,525 X_1 + 0,354 X_2 + 0,708 I\epsilon$ . Pengaruh antara motivasi dan kinerja diperoleh angka  $t$  hitung (6,631) >  $t$  tabel (1,987). Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja diperoleh angka  $t$  hitung (6,631) >  $t$  tabel (1,987). Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari perhitungan *R Square* juga diperoleh nilai  $R^2 = 0,498$  yang berarti motivasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh terhadap  $Y$  sebesar 49,8% sedangkan 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh antara motivasi dan budaya organisasi secara gabungan terhadap kinerja diperoleh angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan  $F$  hitung (42,696) >  $F$  tabel (3,10) yang berarti ada hubungan yang linear antara motivasi, budaya organisasi dengan kinerja ( $H_1$  diterima). Hal ini menjadi pertimbangan agar faktor-faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III Medan.

**Keyword: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

## Pendahuluan

Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Karyawan di dalam suatu organisasi sering kali mengalami pasang surut dalam menjalankan tugas. Para karyawan biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena mereka memang harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Potensi Sumber daya Manusia dalam suatu sistem operasi pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Selain motivasi yang dapat menunjang manusia dalam melakukan kinerja yang baik, budaya organisasi turut berpengaruh. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya sebagaimana yang diungkapkan oleh Furqon (2007:2). "Manusia yang pada dasarnya sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan bertindak laku manusia terhadap lingkungannya". Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu.

Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan kebudayaan yang ada tanpa merasa terpaksa. Apabila budaya tersebut bersifat mengarahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik, maka dapat dipastikan anggota melaksanakannya dengan baik. Akhirnya pelaksanaan budaya itu akan menghasilkan *output* kinerja yang baik.

Sebagaimana diungkapkan Kast & Rosenzweig (2007:956) yaitu: "Walaupun memang benar bahwa perusahaan yang baik itu mempunyai *skill* analitis yang hebat, namun kita percaya bahwa keputusan terpenting mereka lebih banyak dibentuk oleh nilai-nilai mereka dari pada oleh kecekatan mereka dengan angka-angka. Pelaksanaan yang top itu menciptakan kebudayaan yang luas, mengarahkan dan disenangi yang akan menciptakan semangat kerja yang tinggi".

Pemberian motivasi dan pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan dimana hal itu merupakan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian Fikri (2008) bahwa di masa depan akan semakin penting adanya pemahaman yang 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.

Pada umumnya tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi beban kebutuhan hidup karyawan semakin tidak terpuaskan dan gaji yang diberikan sering lewat dari tanggal yang ditentukan. Tentunya hal ini berakibat pada menurunnya motivasi karyawan dalam

melaksanakan tugas. Seperti dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber- sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi dan akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tepat waktu dan kemangkiran karyawan semakin meningkat.

Kondisi PT. Perkebunan Nusantara III 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 bagaimana kondisi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas yang dijiwai budaya organisasinya. Budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya bagi perusahaan.

Masalah kinerja hampir dialami oleh semua perusahaan besar maupun yang tergolong sedang berkembang. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kerjanya perusahaan 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 lain, absensi yang merepotkan. Untuk itu, perusahaan berupaya mengadakan kebijakan, inovasi-inovasi dan stabilitas guna menghadapi tuntutan perubahan budaya organisasi. Tinggi rendahnya motivasi dan budaya organisasi di PT Perkebunan Nusantara III Medan dalam meningkatkan kerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Motivasi 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 perusahaan. Melihat pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan serta didukung oleh budaya organisasi yang kuat serta pengaruhnya nanti terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa, dan mengevaluasi motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

### **Kajian Pustaka**

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan- tindakan tertentu. Menurut Agustini (2011:45) Adapun faktor- faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dibedakan atas:

Faktor di dalam diri individu (intern),

Usia

Kematangan Pribadi

Tingkat pendidikan

Keinginan dan harapan pribadi

Kebutuhan

- Kelelahan dan kebosanan
- Kepuasan
- Faktor di luar diri individu (ekstern)
- Lingkungan kerja yang menyenangkan
- Kompensasi yang memadai
- Supervisi yang baik
- Adanya penghargaan atas prestasi
- Status dan tanggung jawab
- Peraturan yang berlaku
- Budaya organisasi

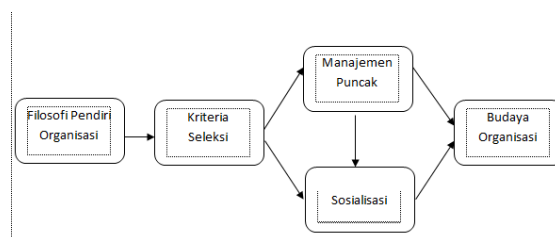
Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto(2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

- Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- Mengefektifkan pengadaan karyawan
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut: “Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.” Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Menurut Robbins (2013:285) “ada tiga kekuatan memainkan suatu peran penting dalam mempertahankan suatu budaya, yaitu praktik-praktik seleksi, tindakan-tindakan manajemen, dan metode sosialisasi”.



Gambar 1 Proses Pembentukan Budaya Organisasi (Sumber: Stephen P. Robbins, 2013)

Terbentuknya budaya organisasi sebagaimana dideskripsikan dalam gambar diatas menurut Robbins, berawal dari filsafat pendiri organisasi (mereka mempunyai visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi tersebut). Budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, yang kemudian berpengaruh terhadap kriteria yang digunakan anggota/karyawannya. Tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar dalam pembentukan budaya organisasi (melalui apa yang mereka katakan dan lakukan)

dan sering kali menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan yang tidak. Bagaimana anggota/karyawan harus disosialisasikan akan tergantung, baik pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai anggota/karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode- metode sosialisasi. Dengan melihat bagaimana awalnya suatu organisasi terbentuk, sampai kepadaproses sosialisasinya, persoalannya tentu tidak akan berhenti pada apakah budaya organisasi yang disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai-nilai dan karakteristik tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan tampak lebih signifikan kepada kepuasan kerja atau kinerja.

Menurut Kinicki dan Fugate (2013:35) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Give members an organizational identity. (Memberikan anggota identitas organisasi)  
Facilitate collective commitment.

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi.

#### **Karakteristik budaya organisasi diatas dapat diartikan sebagai berikut:**

Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Innovation and risk taking) Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Perhatian terhadap detil (Attention to detail) Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detil.

Berorientasi kepada hasil (Outcome orientation) Yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Berorientasi kepada manusia (People orientation) Yaitu sejauh mana keputusan- keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi. Berorientasi tim (Team orientation) Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu. Agresifitas (Aggressiveness) Yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai. Stabilitas (Stability) Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

#### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

*“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”*

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa :

*“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”*

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat,

intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya. 14 Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu

: a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu. b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur

kerja dalam organisasi. c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 02 Medan . Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN III kantor Direksi Medan tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini peneliti tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlahnya yang besar yaitu sebesar 786 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Umar, 2010:146). Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuesioner. Uji yang dilakukan adalah Uji Validitas, Realiabilitas, Uji Normalitas Data, Path Analysis, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi.

## **Hasil dan Pembahasan**

Pemberian motivasi dan pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan dimana hal itu merupakan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian Fakri (2008) bahwa di masa depan akan semakin penting adanya pemahaman yang 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.

Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja karyawan tersebut (Djokosantoso, 2003 : 42).

Berdasarkan hasil penelitian dan tanggapan dari responden mengenai motivasi pada PTPN III Medan dinyatakan sudah baik, adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Mereka menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Selain itu, meskipun mereka sering bercanda namun tetap memperhatikan pekerjaan dari rekannya, dimana diantara karyawan dengan atasan tampak saling membantu apabila ada rekan kerja atau bawahannya yang memerlukan bantuan dengan harapan mendapatkan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 89 orang karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan diperoleh hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,275 begitu juga untuk budaya organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,125. Dari perhitungan nilai R square sebesar 49.8 % dan sisanya sebesar 50.8 % dijelaskan oleh faktor lain diluar analisa variabel dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, semangat kerja, moral kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Perhitungan pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara sendiri-sendiri atau parsial dapat dilihat berdasarkan tabel *Coefficient*. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dengan kinerja diperoleh angka t hitung (6,631) > t tabel (1,987). Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi dan kinerja karyawan sebesar 0,525 atau 52,5% dianggap signifikan artinya motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja diperoleh angka t hitung (4,466) > t tabel (1,987). Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar 0,354 atau 35,4% dianggap positif dan signifikan artinya budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti berani menghadapi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Perhitungan pengaruh antara motivasi dan budaya organisasi secara gabungan terhadap kinerja (dilihat berdasarkan tabel anova) diperoleh angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada hubungan yang linear antara motivasi, budaya organisasi dengan kinerja ( $H_1$

diterima). Demikian halnya jika dibandingkan dengan F tabel  $(2,86) = 3,10$  maka diperoleh F hitung  $(42,696) > F$  tabel  $(3,10)$  yang berarti H1 diterima.

Berdasarkan pengolahan data secara keseluruhan dapat dilihat dan diperoleh nilai signifikan  $0,000 <$  dari taraf nyata  $0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan yang baik di PT Perkebunan Nusantara III Medan karena adanya dorongan dari Motivasi dan Budaya Organisasi yang kuat di PT Perkebunan Nusantara III Medan tersebut. Dari berbagai uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan hal tersebut menjadi pertimbangan agar faktor-faktor tersebut mampu untuk lebih meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III Medan.

## Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu : Pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 27,5%. Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 12,5%. Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 49,8%, dan 50,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- [1.] Agustini, Fauziah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- [2.] Ariyanti, Fenny. 2010. Pengaruh Motivasi dan Moral Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Belawan. Skripsi. Universitas Negeri Medan.
- [3.] Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- [4.] Efriza, D., & Idris, I. (2016). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 49-53.
- [5.] Idris, I., Hasibuan, H., Efriza, D., & Sari, R. A. (2017). Ibm Peningkatan Produktivitas Kelompok USAha Roti “Nenot-nenot” Kelurahan Suka Ramai Medan. *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik dan Inovasi*, 4(1), 51-58.
- [6.] Jarwati. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada NCBA-KBQ Burrayan Takengon-Aceh Tengah. Skripsi. Universitas Negeri Medan.
- [7.] Kast, Fremont E, Rosenzweig, James E, 2007. *Organisasi & Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8.] *Key Performance Indicators*. PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Distrik Rayon Selatan Medan. 2011.
- [9.] Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2010. *Organizational Behavior*, 9th edition. New York: McGraw-Hill.
- [10.] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:



- Refika Aditama.
- [11.] Muhidin, Sambas Ali. *Konsep Motivasi Kerja*. <http://sambasalim.com/manajemen/motivasi-kerja.html>( 20 Maret 2011).
- [12.] Jurnal Bisnis Administrasi, 4(1), 22-33. Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- [13.] Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- [14.] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- [15.] Sihombing, I. K., & Fitriani, N. (2015). HUBUNGAN INSENTIF (PREMI) TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.
- [16.] Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [17.] Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Wahyu*, K. dan Aji, H.S. (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan bukti fisik Terhadap Kepuasan Konsumen*
- [18.] Triastuti, N. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIKLP3I MEDAN.
- [19.] Umar, Husein. 2010. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia.
- [20.] Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- [21.] Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasaran Dalam Manajemen*. Jakarta: RajawaliPers.
- [22.] Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [23.] Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). EFEKTIVITAS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PTPN IV (PERSERO)-KEBUN TINJOWAN SIMALUNGUN).