

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Hanny Aulia Utami, Hendry, Sonia, Jelmy
Program Studi S-1 Manajemen
Fakultas Ekonomi Prima Indonesia Medan

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak suatu perusahaan, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja dari suatu perusahaan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula kinerja suatu perusahaan. Pada penelitian ini, ditujukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pendekatan ini berdasarkan pada pendekatan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah adalah 117 orang karyawan, yaitu khusus pada bagian sumber daya manusia, akuntansi, dan keuangan dan sebanyak 30 orang karyawan di bagian teknik digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, yaitu koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0.582 dan koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0.445. Pada penelitian ini uji asumsi klasik juga sangat diperlukan. Lalu, untuk hasil uji F sebesar $F_{hitung} 60.427 > F_{tabel} 3.08$. Kemudian hasil untuk uji t pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar $6.268 > 1.98099$ dan hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $4.643 > 1.98099$. Dan untuk uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.506, bahwa kemampuan variasi variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 50.6% dan sisanya sebesar 49.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi dapat diketahui dari hasil dari penelitian ini, bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT

Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak suatu perusahaan, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja dari suatu perusahaan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula kinerja suatu perusahaan. Setiap perusahaan berusaha berkompetisi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dalam persaingan yang begitu ketat saat ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengamati bagaimana kualitas karyawannya dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi dan motivasi kerja.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berdiri pada tahun 1994 merupakan perusahaan yang khusus bergerak dalam bidang produksi dan pengolahan dengan bahan mentah kelapa sawit dan karet. Dalam hal ini, PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, mengharapkan agar seluruh karyawannya mampu untuk memberikan hasil yang baik dalam berupaya agar dapat mengolah hasil produksi dan mencapai target penjualan dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat penting karena sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalani usahanya. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat perusahaan akan mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengamati bagaimana kualitas karyawannya dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti

budaya organisasi dan motivasi kerja para karyawannya.

Dalam hal ini, yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperkuat solidaritas karyawannya yaitu melalui pemahaman budaya organisasi anggota dan perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Budaya organisasi menumbuhkan jati diri suatu perusahaan dan penentu batas-batas perilaku setiap anggota perusahaan. Dengan budaya organisasi yang kuat maka karyawan dapat dengan mudah menjalani aktivitas di perusahaan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, faktor lainnya yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja. Pada dasarnya motivasi kerja bersifat individual. Motivasi yang terkuat adalah yang berasal dari dalam diri sang karyawan itu sendiri. Setiap karyawan yang tingkat motivasi kerjanya baik biasanya akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dibahas oleh peneliti, maka telah dilakukan penelitian yaitu: "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**".

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai penting yang dianut oleh perusahaan. Tika (2012) berpendapat bahwa, budaya organisasi yang kuat sebagai budaya, yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersamaan dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. Lalu, Wibowo (2016), juga berpendapat bahwa dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia, sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja sangat berperan penting untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2016) berpendapat, bahwa manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melakukan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Selain itu, Kasmir (2016) juga berpendapat bahwa, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya, dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hipotesis Penelitian

- H₁: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- H₂: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- H₃: Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah adalah 117 orang karyawan, yaitu khusus pada bagian sumber daya manusia, akuntansi, dan keuangan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Dan sebanyak 30 orang karyawan di bagian teknik pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas dari luar sampel.

Pengumpulan Data

1. Wawancara dengan beberapa karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan secara langsung.
2. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Teknik dokumentasi berupa data atau informasi dari perusahaan seperti profil perusahaan, data penghargaan dan keuangan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Daftar Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang diartur oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Menurut Tika (2012:141-145)	1. Perhatian pada hal-hal rinci detail. 2. Orientasi hasil. 3. Orientasi tim. 4. Keagresifan atau aggressiveness. Menurut Suryoto (2015:226)	Skala Likert
2	Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Kadarisman (2013:278)	1. Tujuan 2. Mengetahui kepentingan 3. Komunikasi efektif 4. Integrasi Tujuan 5. Fasilitas Menurut Hasibuan (2016:150-151).	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Umar (2012:186)	1. Jumlah Pekerjaan. 2. Kualitas Pekerjaan. 3. Ketepatan Waktu. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan kerja sama. Menurut Bargun (2012:234)	Skala Likert

Sumber: Data yang diolah

Uji Validitas

Hasil uji validitas atas seluruh pertanyaan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361 dan memiliki nilai Sig. (2-tailed) < 0,05. Dengan demikian, seluruh pertanyaan dari variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja dapat dikatakan valid dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Hasil pengujian realibilitas seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70. Variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,921, variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,932 dan variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,860. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliabel, yang artinya

seluruh pertanyaan layak untuk digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif menggambarkan beberapa kondisi objek penelitian secara ringkas mengenai data variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang dapat menampilkan nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata-rata dari hasil pengumpulan jawaban kuisisioner dari responden. Responden pada penelitian ini berjumlah 117 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BUDAYAORGANISASI	117	19.00	40.00	31.0342	5.19438
MOTIVASIKERJA	117	25.00	47.00	37.7863	5.03236
KINERJA	117	25.00	49.00	38.6581	6.38177
Valid N (listwise)	117				

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Dari hasil tabel dapat diketahui deskriptif statistik variabel budaya organisasi dengan sampel sebanyak 117 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 31.0342 satuan dengan nilai minimum sebesar 19 satuan dan nilai maksimum sebesar 40 satuan serta standar deviasi sebesar 5.19438 satuan.

Untuk deskriptif statistik variabel motivasi kerja dengan sampel sebanyak 117 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 37.7863 satuan dengan nilai minimum sebesar 25 satuan dan nilai maksimum sebesar 47 satuan serta standar deviasi sebesar 5.03236 satuan.

Untuk deskriptif statistik variabel kinerja dengan sampel sebanyak 117

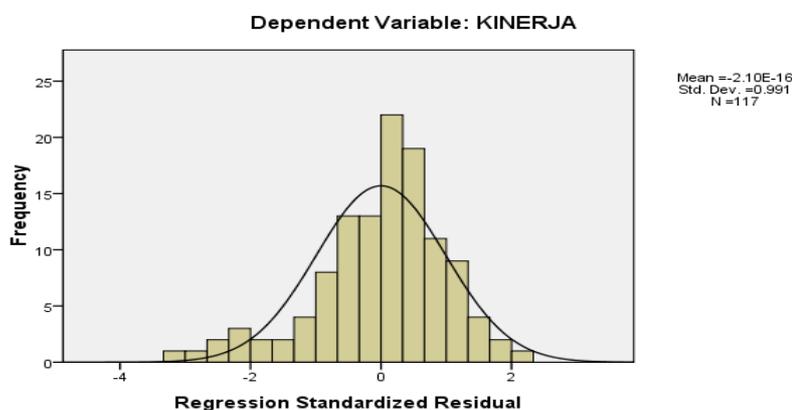
responden memiliki nilai rata-rata sebesar 38.6581 satuan dengan nilai minimum sebesar 25 satuan dan nilai maksimum sebesar 49 satuan serta standar deviasi sebesar 6.38177 satuan.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan. Uji normalitas terbagi menjadi dua jenis analisis, yaitu:

1. Analisa Grafik

Histogram

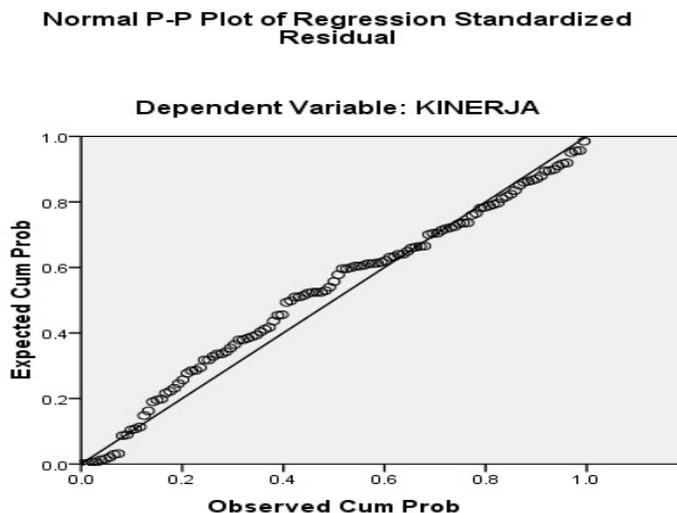


Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan gambar garis berbentuk lonceng, tidak

melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Probability Plot*

Grafik Normalitas *Probability Plot* pada Gambar 2 diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal.

2. Analisis Statistik menggunakan *Kolmogorof Smirnov*.

Tabel 2. Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Model		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.44626059
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.046
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.990
Asymp. Sig. (2-tailed)		.280

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 SPSS

Hasil uji normalitas *Kolmogorof Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0.280 > 0.05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorof Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah sebaiknya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BUDAYAORGANISASI	.746	
	MOTIVASIKERJA	.746	

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan motivasi sebesar 1.340 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel budaya organisasi dan motivasi sebesar 0.746 lebih besar dari 0.1. Maka, dapat diketahui bahwa pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.

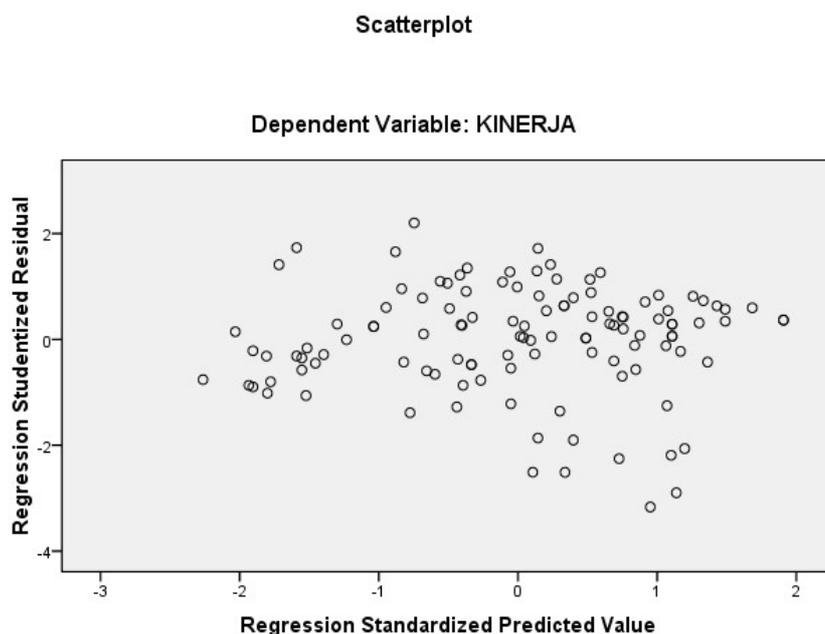
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Dan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 analisis, yaitu:

1. Analisis dengan melihat grafik *scatter plot*

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila pola titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini dilihat pada Gambar 3:



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Gambar 3. Grafik Scatter Plot

2. Uji dengan menggunakan metode *Glejser*.

Kriterianya yaitu apabila nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari 0.05 maka

dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Uji Glejser
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.797	2.154		1.298	
	BUDAYAORGANISASI	.026	.060	.047	.435	
	MOTIVASIKERJA	-.006	.062	-.011	-.101	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Hasil Uji *Glejser* pada Tabel 4 diatas menunjukkan nilai signifikan dari budaya organisasi $0.665 > 0.05$ dan motivasi kerja $0.920 > 0.05$. Dengan demikian, dari

uji *glejser* dapat dikatakan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.797	3.326		1.142	.256
	BUDAYAORGANISASI	.582	.093	.474	6.268	.000
	MOTIVASIKERJA	.445	.096	.351	4.643	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 3.797 + 0.582 (Budaya Organisasi) + 0.445 (Motivasi Kerja) + e

Makna dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah:

1. Nilai konstanta α sebesar 3.797 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0 atau konstan maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 3.797 satuan.
2. Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0.582 dan bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan,

maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0.582 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

3. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0.445 dan bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kinerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0.445 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien Determinasi ditujukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan

bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.506	4.48509

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDAYAORGANISASI

Sumber: Hasil Penelitian, (2019) SPSS

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.506, bahwa kemampuan variasi variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 50.6% dan sisanya sebesar 49.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah

variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_A diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 7. (Uji F) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2431.094	2	1215.547	60.427	.000 ^a
	Residual	2293.231	114	20.116		
	Total	4724.325	116			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, (2019), SPSS

Pada Tabel 7 diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 60.427 dan pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 117 dan jumlah keseluruhan variabel bebas (k) adalah 2, sehingga diperoleh df (pembilang) = k, yaitu 2, df (penyebut) = n-k, yaitu $117-3 = 114$. Maka nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ yang diperoleh adalah sebesar 3.08. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} 60.427 > F_{tabel} 3.08$, dengan tingkat signifikansi $0.000 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji H_0 ditolak dan uji H_A diterima yang artinya bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi

kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen

yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
- H_A diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

**Tabel 8. (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.797	3.326		1.142	.256
	BUDAYAORGANISASI	.582	.093	.474	6.268	.000
	MOTIVASIKERJA	.445	.096	.351	4.643	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, (2019) SPSS

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 6.268 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka hasil penelitian menunjukkan H_A diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.268 > 1.98099$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 4.643 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka hasil penelitian menunjukkan H_A diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.643 > 1.98099$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 3.
4. **Pembahasan Hasil Penelitian**
5. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

6. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji

parsial (Uji t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.268 > 1.98099$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_A . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

7. Berdasarkan dari hasil jawaban responden yang telah dijelaskan tentang pendapat karyawan dalam kuesioner budaya organisasi, terdapat adanya beberapa permasalahan yang dihadapi, yaitu masih adanya karyawan yang kurang inovatif atau masih adanya pelanggaran *punishment* yang dilakukan oleh beberapa karyawan (mangkir) dalam menjalankan tugasnya pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang seharusnya dapat menyelesaikan target penjualan maupun produksi pada perusahaan.

8. Hasil penelitian ini sependapat dengan teori Menurut Tika (2012:4-5), "budaya organisasi seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi

eksternal dan masalah integrasi internal”.

9. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Dedek Kurniawan Gultom (2014) berjudul, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran *punishment* pada perusahaan. Maka diharapkan, pimpinan dapat memberikan solusi yang baik agar dapat membantu perusahaan dalam menangani masalah yang terkait dengan budaya organisasi.

11.

12. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

13. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.643 > 1.98099$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_A . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

14. Berdasarkan dari hasil jawaban responden yang menjelaskan tentang pendapat karyawan dalam kuesioner motivasi kerja bahwa belum optimalnya pemberian reward

terhadap beberapa pegawai, karena yang diutamakan untuk mendapatkan

reward/penghargaan masa abdi tersebut adalah karyawan yang masa kerjanya telah mencapai 25 tahun sampai 35 tahun.

15. Hasil penelitian ini sependapat dengan teori Menurut Kadarisman (2013:278), “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

16. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Magnalia Felly Annisa, dkk (2016) berjudul, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Witel Sumsel. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan serta berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Witel Sumsel.

17. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas dan kurang adil dalam pemberian penghargaan tersebut. Dengan demikian, diharapkan perusahaan lebih mampu memberikan solusi yang lebih baik dan tepat agar dapat membantu perusahaan dalam menangani masalah yang terkait dengan motivasi kerja.

18.

19. KESIMPULAN DAN SARAN

20.

21. Kesimpulan

22. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan

- terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
 3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50.6% dan sisanya sebesar 49.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompetensi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.
- 23.**
- 24. Saran**
25. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran dan masukan sebagai berikut:
 - 26.
 - 27.
 1. Bagi Peneliti
 28. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat sebagai bahan dan bekal pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
 2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 29. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak mencari teori yang mendukung hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta mencari hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja yang juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam meneliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan, dapat referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.
 3. Bagi pihak PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
30. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan bagaimana budaya organisasi yang diterapkan kepada karyawannya agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan loyal sehingga tugas maupun target yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan secara akurat dan tepat. Selain itu, perusahaan perlu lebih mengoptimalkan dan memperhatikan bagaimana penghargaan yang diberikan kepada karyawan, dengan sesuai jabatan dan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan agar karyawan juga merasa lebih puas dan nyaman.
 4. Bagi Universitas Prima Indonesia
 31. Bagi Universitas Prima Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.
 - 32.
 - 33.
 - 34.
 - 35.
 - 36.
 - 37.
 - 38.
- 39. DAFTAR PUSTAKA**
- 40.
 41. Annisa, Magnaliya Felly, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Witel Sumsel.
 - 42.
 43. Bangun, Wilson. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
 - 44.
 45. Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan Kedelapan, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - 46.
 47. Gultom, Dedek Kurniawan. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.
 - 48.

49. Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke sembilan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 50.
51. Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 52.
53. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- 54.
55. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 56.
57. Siahaan, Elisabet. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 58.
59. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Baru. Bandung: Alfabeta.
- 60.
- 61.
- 62.
63. Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 64.
65. Soewadji, Jusuf. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Cetakan Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- 66.
67. Sunyoto, Danang. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- 68.
69. Tika, Moh. Pabundu. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- 70.
71. Wibowo. 2016. Manajemen Perubahan. Cetakan ke-5 Jakarta: PT. Rajagrafindo
- 72.