

## SKRIPSI

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**SITI HARIFAH**  
1505160862

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Pengesahan Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : **SITI HARIFAH**  
 NPM : **1505160862**  
 Program Studi : **MANAJEMEN**  
 Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN**

Dinyatakan : **( B )** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Pengaji**

**Penguji I**

  
 Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

**Penguji II**

  
 (MUTIA ARDA, SE, M.Si)

**Pembimbing**

  
 (Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

  
 (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

**Sekretaris**

  
 (ARIE SUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl.Kapt.Mukhtar Basri No.3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SITI HARIFAH  
NPM : 1505160862  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

(M. ELFI AZHAR,S.E,M.Si)

Diketahui/ Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIFUDDIN H.,SE,M.SI)

(H. JANURLSE.,MM.,M.Si)



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : STI HARIFAH  
NPM : 1505160862  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ..... 2019  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



## ABSTRAK

**Siti Harifah. NPM 1505160862. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Skripsi. 2019.**

Kinerja adalah tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Budaya Organisasi adalah merupakan nilai-nilai yang terjadi yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan. Motivasi adalah Dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memebuhi kebutuhan dan rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuota sampling, dengan sample 43 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan kuesioner untuk memperoleh data. Tekhnik analisis data menunjukkan hasil uji parsial (Uji t) sebagai berikut : Uji  $t_1$  pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,396 > 2,020$  dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan  $t_2$  pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,916 > 2,020$  dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada uji hipotesis secara serempak (Uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $21,860 > 3,232$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian variabel Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Pada uji hipotesis parsial (Uji t) variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan variable Motivasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilainya sebesar 0,595. Artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan sebesar 52,2% oleh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi sementara sisanya 47,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja.**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Asslamualaikum Wr. Wb*

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt yang masih memberikan Rahmad dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan program studi akademik dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan Proposal Skripsi ini. Maka izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orangtua penulis yang senantiasa memberikan perhatian serta dukungan moral maupun material kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis yang kiranya Allah Swt membalasnya dengan segala berkahnya, Amin ya rabbal Alamin.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Jasman Syarifudin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak M. Elfi Azhar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sangat membantu penulis dalam pembuatan Skripsi ini.
6. Bapak Dr. Edie Rizliyanto, selaku Direktur Utama PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang telah memberikan kesempatan dan membimbing penulis selama proses riset skripsi.
7. Kepada Teman-teman penulis Kelas VII/Manajemen Malam yang sangat penulis sayangi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan berbagi pengetahuan serta informasi dalam proses perkuliahan, maupun dalam semua hal dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Dan harapan saya semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta memotivasi bagi para pembaca, untuk kedepannya dapat memperbaiki bentuk maupun menambah isi skripsi ini agar menjadi lebih baik lagi, karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman saya, saya yakin masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu saya sangat mengharapkan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi saya ini.

Medan, Maret 2019  
Penulis

**SITI HARIFAH**  
1505160862



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Indikator Kinerja.....	9
2. Budaya Organisasi.....	11
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	11
b. Faktor-faktor Budaya Organisasi.....	13
c. Indikator Budaya Organisasi .....	13
3. Motivasi .....	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	17
c. Indikator Motivasi .....	18

B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis.....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	24
B. Definisi Operasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Teknk Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Hasil Pengmpulan Data .....	37
2. Karakteristik Responden .....	37
3. Analsis Variabel Penelittian .....	39
4. Uji Asumsi Klasik .....	44
5. Analisis Regresi Linear Berganda .....	47
6. Uji Hipotesis .....	48
B. Pembahasan.....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

III.1 Indikator Kinerja .....	25
III.2 Indikator Budaya Organisasi.....	25
III.3 Indikator Motivasi .....	25
III.4 Rincian dan Waktu Penelitian.....	26
III.5 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	29
III.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	29
III.7 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	30
III.8 Hasil Uji Releabilitas Kinerja.....	31
III.9 Hasil Uji Releabilitas Budaya Organisasi .....	31
III.10 Hasil Uji Releabilitas Motivasi .....	31
IV.1 Skala Liket's.....	37
IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	39
IV.5 Hasil Jawaban Responden Kinerja .....	40
IV.6 Hasil Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi.....	41
IV.7 Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi .....	43
IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
IV.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
IV.10 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	49
IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	50
IV.12 Hasil Uji Nilai Determinasi (R-square) .....	51

## DAFTAR GAMBAR

II.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	21
II.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	22
II.3	Paradigma Penelitian .....	23
III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	35
III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f .....	35
IV.1	Hasil Uji P-Plot Pengujian Normalitas Model Regresi .....	45
IV.2	Hasil Uji Heterokeastisitas .....	47
IV.3	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Budaya Organisasi.....	49
IV.4	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi.....	50
IV.5	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	51



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013 Hal.67). Namun demikian, Kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan seseorang pegawai. Akan sulit untuk memiliki kinerja yang baik jika karyawan tidak memiliki disiplin yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor kemampuan yang terdiri dari pengetahuan dan skill yang dimiliki pegawai selain itu ada juga factor motivasi yaitu sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja serta faktor budaya organisasi yaitu sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Budaya Organisasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja. Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain, sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Sunyoto, 2017, hal 225). Dengan adanya Budaya Organisasi, maka karyawan akan taat terhadap nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja sehingga dengan penerapannya dengan baik maka karyawannya akan merasa terpacu dan diikuti dengan kinerjanya yang juga semakin meningkat sehingga tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut bisa tercapai tercapai dengan baik.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016 hal. 109). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

PT. Bank Sumut Kantor Pusat saat ini, sedang mengalami penurunan pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya efektivitas dan efisiensi dalam menghadapi peningkatan kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan, hal ini terlihat dengan terjadinya penyimpangan-penyimpangan seperti : karyawan kurang inisiatif dalam mengerjakan tugas, karyawan sering mengeluh dan melalaikan tugas, turunnya semangat kerja karyawan, dan hal lainnya.

Oleh karena itu, tingkat Budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam budaya organisasi dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Uraian Pekerjaan (job description) yang tidak seimbang di setiap karyawan yang membuat motivasi karyawan menurun. Karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat penulis mendapatkan beberapa permasalahan seperti masih adanya karyawan bermalasan dalam bekerja sehingga menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, adapun penyebab karyawan sering menunda pekerjaan adalah tidak ikut sertanya karyawan dalam briefing dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti melama-lamkan waktu istirahat karena ruang istirahat berada di lantai lima hal ini yang membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menurun, selain itu masalah yang ditemukan diperusahaan khususnya untuk Budaya Organisasi adalah budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku karyawan organisasinya. Statement budaya perusahaan atau lebih di kenal dengan motto dari PT Bank SUMUT adalah “Memberikan Pelayanan **TERBAIK**” Makna dari kata Terbaik itu sendiri adalah sebagai berikut :

Berusaha intuk selalu **Terpercaya**  
**Energik** didalam melakukan setiap kegiatan  
 Senantiasa bersikap **Ramah**  
 Membina hubungn secara **Bersahabat**  
 Menciptakan Suasana yang **Aman dan Nyaman**  
 Memiliki **Integritas** tinggi  
**Komitmen Penuh** untuk memberikan pelayanan yang terbaik

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mandalam khususnya mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja, maka dalam penelitian ini penulis tertatik unuk melalukan penelitian dengan judul :“**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih adanya sebagian karyawan yang tidak menerapkan system budaya organisasi yang berlaku sehingga dapat dilihat dengan tertundanya pekerjaan dan hasil pekerjaan yang belum maksimal.
2. Tidak ikut sertanya karyawan dalam *briefing* dan lingkungan kerja sebagai manfaat yang kurang kondusif yang cenderung membuat tertundanya pekerjaan.
3. Hasil Kinerja karyawan yang masih belum optimal,hal ini yang membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun.

## **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada terdapatnya keterbatasan waktu, biaya, dan luasnya cakupan permasalahan yang di observasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja karyawan pada karyawan tetap dan honor di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

## **D. Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan ?



2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan ?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat ?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

##### 2. Manfaat Penelitian

###### a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam masalah Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan.

###### b. Manfaat praktis

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan Budaya Organisasi yang tegas dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Sementara Sedarmayanti (2017, hal 260) menyatakan bahwa Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai atau mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai organisasi secara keseluruhan.

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja

seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, maka kinerjanya tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Datalamon (2018, hal, 5) Kinerja adalah hasil kerja yang data dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Fahmi dalam Setyawati (2018, hal, 406) Menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat orientasi keuntungan maupun tidak keuntungan yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Pernyataan diatas dengan jelas menjelaskan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaanya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prabu



Mangkunegara, (2013, hal 67-68) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right palce, the right man on theright job*).

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan oganisasi(tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut Mangkunegara (2013, hal 68) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kgiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.pegawai akan mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

### c. Indikator Kinerja

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Menurut Mangkunegara (2013, hal.70) menyatakan bahwa ada enam indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja dan
- 4) Sikap kerja

Berikut penjelasan dari indicator kinerja diatas :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

- 3) Keandalan kerja dan

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

- 4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecendrungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Sedangkan menurut Mamuaja (2016, hal.168) yang menjadi indikator dari Kinerja adalah antara lain :

- 1) Masukan (*Input*)
- 2) Keluaran (*Output*)
- 3) Hasil (*Outcomes*)
- 4) Manfaat (*Benefits*)
- 5) Dampak (*Impacts*)

Berikut penjelasannya untuk indikator Kinerja:

- 1) Masukan (*Input*)

Segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi dan sebagainya.

- 2) Keluaran (*Output*)

Sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik.

- 3) Hasil (*Outcomes*)

Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah.

- 4) Manfaat (*Benefits*)

Sesuatu kegiatan yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan tersebut.

- 5) Dampak (*Impacts*)

Pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditentukan.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Kata budaya (culture) sebagai konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi, dan merupakan suatu identitas dari tiap-tiap bangsa. Budaya merupakan pola yang terintegrasi dari perilaku manusia, yang terdiri pikiran, bahasa, perbuatan dan hasil-hasil budaya lainnya. Budaya organisasi mempengaruhi cara mengerjakan segala hal dalam organisasi. Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakatnya, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut.

Menurut Lila (2015, hal. 162) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu gambaran umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukis pola implisit, perilaku dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 75) menjelaskan bahwa Budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, ditemukan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan terbentuk cara orang berperilaku atau melakukan sesuatu.

Menurut Hakim (2015, hal. 4) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi, pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya

yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah merupakan nilai-nilai yang terjadi yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian intergrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Lila (2015, hal. 163), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kebijakan perusahaan (*corporate wisdom*). Merupakan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, produk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaian, dan lain-lain serta apa yang bias mempengaruhi semangat, keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam perusahaan.
- 2) Gaya perusahaan (*corporate style*). Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM, dan masyarakat perusahaan atau bagaimana penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.
- 3) Jati diri perusahaan (*corporate identity*). Ditunjang oleh citra perusahaan, kredo (semboyan) perusahaan, dan royeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

### c. Indikator Budaya Organisasi

Tolak ukur kepuasan kerja tentu berbeda-beda karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Menurut Robbins dalam Lila (2015, hal. 167) mengatakan bahwa indikator Budaya Organisasi adalah:

- 1) Inovasi
- 2) Perhatian
- 3) Berorientasi pada hasil
- 4) Berorientasi pada manusia
- 5) Berorientasi pada tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

Dari beberapa indikator Budaya Organisasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu sejauh mana organisasi mendorong para pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.
- 2) Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
- 3) Berorientasi pada hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian terhadap tehnik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi pada manusia, yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang di dalam organisasi.

- 5) Berorientasi pada tim, yaitu sejauhmana penekanan diberikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individu.
- 6) Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 7) Stabilitas, yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan status *quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti, (2017, hal. 76) mengatakan bahwa indikator Budaya Organisasi adalah:

- 1) Struktur
- 2) Tanggung jawab
- 3) Risiko
- 4) Kehangatan
- 5) Dukungan
- 6) Standar
- 7) Konflik
- 8) Identitas

Dari beberapa indikator Budaya Organisasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Struktur. Perasaan mengenai hambatan dan kebebasan untuk bertindak dan tingkat formalitas atau informalitas dalam suasana kerja.
- 2) Tanggung jawab. Perasaan dipercaya untuk melakukan tugas yang penting
- 3) Risiko. Perasaan akan keadaan berisiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi.
- 4) Kehangatan. Adanya kelompok social yang bersahabat dan informal.
- 5) Dukungan. Sifat suka membantu manager dan rekan kerja yang dirasakan penekanannya pada dukungan bersama
- 6) Standar. Kegunaan yang dirasakan dari tujuan implisit dan esplisit serta standar kerja.

- 7) Konflik. Perasaan bahwa manager dan pekerja lain ingin mendengar opini yang berbeda.
- 8) Identitas. Perasaan bahwa milik perusahaan, bahwa anda adalah anggota yang bernilai untuk suatu tim kerja.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya berprestasi. Kemampuan seseorang ditentukan kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk itu menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dalam motivasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.93) Motivasi mempunyai arti yakni Merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri atau bisa juga dikatakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan adanya tujuan.



Menurut Lila (2015, hal120) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya.

Sedangkan menurut Handoko (2010, hal, 251) mengemukakan bahwa motivasi adalah merupakan kegiatan menyalurkan, mengakibatkan dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manager karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manager perlu memahami orang-orang beresilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya agar sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong dan menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dan menciptakan kegiarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2016, hal 116) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Faktor Internal
- 2) Faktor Eksternal

Berikut penjelasan untuk factor-faktor motivasi :

- 1) Faktor Internal
  - a) Keinginan untuk dapat hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal
  - a) Kondisi lingkungan kerja
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Supervisi yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yang fleksibel
  - g) Supervisi yang baik
  - h) Status dan tanggung jawab
  - i) Peraturan yang fleksibel

### **c. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator motivasi ialah :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan Dengan Rekan Kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Dari beberapa indikator Motivasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kerja keras. Pencapaian prestasi wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi Masa Depan  
Orientasi masa depan didasarkan atas awasan yang luas memiliki padangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.
- 3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi  
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan.
- 4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas  
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha Untuk Maju  
Usaha untuk maju didasarkan padangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam pekerjaanya.
- 6) Ketekunan  
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan Dengan Rekan Kerja  
Rekan kerja yang saling mendukung akan menolong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

#### 8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Halim (2017, hal.2) yang menjadi indikator dari motivasi kinerja adalah antara lain :

- 1) Perilaku karyawan
- 2) Usaha Karyawan
- 3) Kegigihan Karyawan

Dari beberapa indikator Motivasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
- 2) Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kinerja yang tinggi.

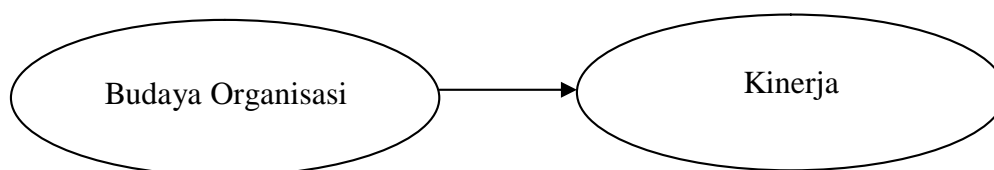
## **B. Kerangka Konsptual**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh budaya organisasi terhadap Motivasi karyawan didukung oleh penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Nanda (2017), lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja

karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini berarti Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, jika budaya organisasi dalam perusahaan baik maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Wardani (2015) menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan antara Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya.

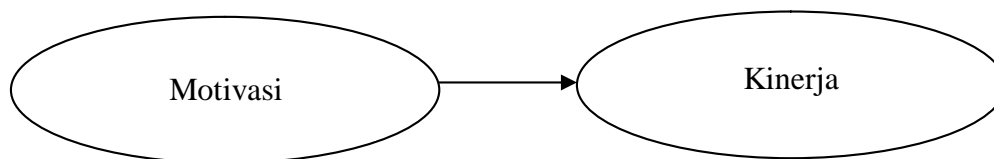


Gambar II.1  
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju. Sementara Sedarmayanti (2017, hal 87) menyatakan bahwa Kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung penelitian Nazma (2014), dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur.



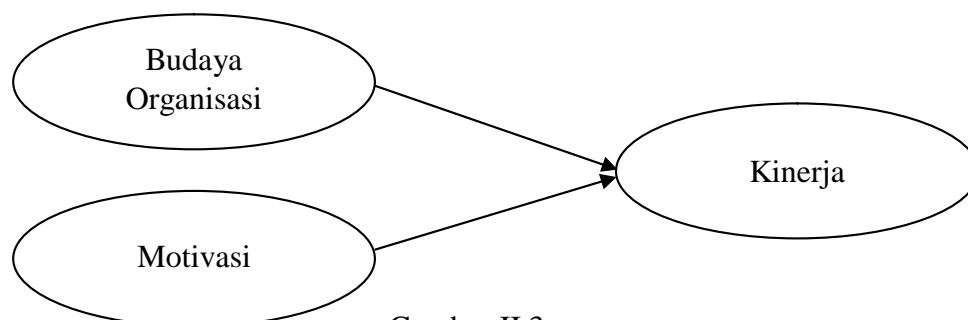
Gambar II.2  
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Budaya Organisasi dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Budaya Organisasi dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan imbalan/upah kerja yang diterima karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, didukung penelitian Dedek Kurniawan Gultom (2014). Dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis UMSU yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan.

Dari uraian diatas maka dapat digambarkan paradigma penelitian antara pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar II.3  
Paradigma Penelitian

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, hal 66) hipoteses merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karna jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu :

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh Budaya Organisasi signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh Motivasi signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Sugiyono (2017, hal. 72) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sugiyono (2017, hal. 72) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### **B. Defenisi Operasional**

#### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapun indikator yang mengukur kinerja tersebut adalah sebagai berikut :



**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja dan
4	Sikap kerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 70)

## 2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi adalah merupakan nilai-nilai yang terjadi yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian intergrasi kedalam perusahaan. Adapun indikator yang mengukur Budaya Organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Indikator Budaya Organisasi**

No	Indikator
1	Inovasi
2	Perhatian
3	Berorientasi pada hasil
4	Berorientasi pada manusia
5	Berorientasi pada tim
6	Agresivitas
7	Stabilitas

Sumber : Robin dalam Lila (2015, hal 167)

## 3. Motivasi (X2)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Diukur dengan indikator :

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita
4	Orientasi tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 111)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang dilakukan dimana objek yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 181 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Hal ini dapat di lihat pada table berikut :

**Tabel III.4**  
**Uraian Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Nop 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■	■	■								
5	Pengumpulan Data											■	■	■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																			■	■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2017, hal 80) menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang berjumlah 43 orang karyawan yang terdiri dari 27 karyawan operasional dan 16 karyawan divisi dana dan jasa.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, untuk menentukan sampel maka Sugiyono (2016, hal. 85) menyatakan bahwa “Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini disebut juga sampel jenuh. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat untuk periode November 2018 s/d Maret 2019 sebanyak 43 orang yang terdiri dari 27 karyawan operasional dan 16 karyawan divisi dana dan jasa.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan ialah :

### 1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurkan/ mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

### 3. Daftar Pernyataan (Questioner)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”.

#### a. Uji Validitas

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan ide pokok sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Salah satu cara untuk menguji validitas ini ialah dengan *korelasi item-item total*, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan totalnya.

Rumus korelasi menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal 77) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

$n$	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen Valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif

maka maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan Valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila sig (2 tailed)  $< 0,05$  maka butir instrumen Valid, Jika nilai sig (2 tailed)  $\geq 0,05$  maka butir instrumen Tidak Valid.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel kualitas produk, brand awareness dan keputusan pembelian :

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No Butir	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	0.502 (Positif)	0,301	Valid
Item 2	0.595 (Positif)		Valid
Item 3	0.488 (Positif)		Valid
Item 4	0.499 (Positif)		Valid
Item 5	0.659 (Positif)		Valid
Item 6	0.586 (Positif)		Valid
Item 7	0.549 (Positif)		Valid
Item 8	0.607 (Positif)		Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019*

Dari hasil Validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai pernyataan 8 dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,301 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Kinerja dinyatakan Valid.

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X1)**

No Butir	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	0.477 (Positif)	0,301	Valid
Item 2	0.487 (Positif)		Valid
Item 3	0.555 (Positif)		Valid
Item 4	0.536 (Positif)		Valid
Item 5	0.435 (Positif)		Valid
Item 6	0.381 (Positif)		Valid
Item 7	0.539 (Positif)		Valid
Item 8	0.577 (Positif)		Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019*

Dari hasil Validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai pernyataan 16 dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,301 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Budaya Organisasi dinyatakan Valid.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)**

No Butir	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	0. 611 (Positif)	0,301	Valid
Item 2	0. 540 (Positif)		Valid
Item 3	0. 673 (Positif)		Valid
Item 4	0. 553 (Positif)		Valid
Item 5	0. 553 (Positif)		Valid
Item 6	0. 579 (Positif)		Valid
Item 7	0. 488 (Positif)		Valid
Item 8	0. 597 (Positif)		Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019*

Dari hasil Validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai pernyataan 15 dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,301 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Motivasi dinyatakan Valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Realibitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dipercaya maka hasilnya juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Crombach Alpha.

$$r_{11} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir item

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria Penarikan Kesimpulan menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal 139) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha)  $> 0,06$  maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih  $> 0,60$ .

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih  $> 0,60$ .

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument Motivasi (X2)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih  $> 0,60$ .

## **F. Teknik Analisis Data**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka, model matematika dan statistika yang diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan table-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh Budaya Organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja.

### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regrese berganda. Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya



Organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Motivasi

$B_1$ - $B_2$  : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (error)

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, tetapi dalam penelitian ini menggunakan tiga pengujian yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan komogorof-Smirnof.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

3. Uji t (Uji Parsial)

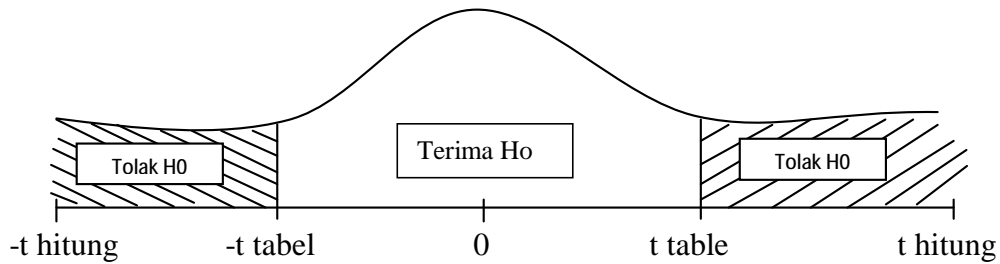
Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel independent secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Langkah-langkah dalam menguji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (t)**

#### 4. Uji F (Uji Serempak)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F menurut Sugiyono (2017,hal.270) dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)}$$

Keterangan:

$F_h$  :  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

R : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah sampel

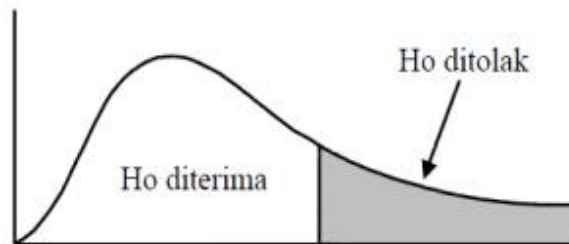
Adapun bentuk pengujian diri uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (f)**

#### 5. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2017 hal.277) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Determinasi

$r^2$  : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi.

## BAB IV

### HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 43 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV.1**  
**Skala Likert's**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), maupun Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

##### 2. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 43 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat tabel-tabel sebagai berikut :

### a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 43 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	20	46.5	46.5	46.5
Perempuan	23	53.5	53.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah Jumlah Laki-laki yaitu sebanyak 20 orang (46,5%) dan Perempuan sebanyak 23 orang (53,5%) karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

### b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 43 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	15	34.9	34.9	34.9
30-39 Tahun	17	39.5	39.5	74.4
> 50 Tahun	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan usia responden penelitian ini adalah usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 15 orang (34,9%), usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 17 orang (39,5%) dan usia > 50 tahun sebanyak 11 orang (25,6%) Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan berusia 30-39 tahun.

### c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 43 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

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

		<b>Pendidikan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	23.3	23.3	23.3
	S1	15	34.9	34.9	58.1
	S2	18	41.9	41.9	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden penelitian ini adalah pendidikan D3 yaitu sebanyak 10 orang (23,3%) sedangkan S1 yaitu sebanyak 15 orang (34,9%) dan pendidikan S2 sebanyak 18 orang (41,9%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan berpendidikan strata magister (S2).

### 3. Analisa Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang disebarkan. Diantaranya adalah sebagai berikut :

## a. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV.5**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No Per.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	58,1	10	23,3	8	18,6	0	0	0	0	43	100
2	17	39,5	15	34,9	11	25,6	0	0	0	0	43	100
3	19	44,2	15	34,9	9	20,9	0	0	0	0	43	100
4	25	58,1	8	18,6	10	23,3	0	0	0	0	43	100
5	18	41,9	17	39,5	8	18,6	0	0	0	0	43	100
6	24	55,8	12	27,9	7	16,3	0	0	0	0	43	100
7	26	60,5	14	32,6	3	7	0	0	0	0	43	100
8	22	51,2	16	37,2	5	11,6	0	0	0	0	43	100

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019*

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 58,1%.
- 2) Jawaban responden tentang karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 39,5%.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti sesuai yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 44,2%.
- 4) Jawaban responden tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 58,1%.



- 5) Jawaban responden tentang karyawan mempunyai keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 41,9%.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan selalu selalu dapat diajak bekerjasama dengan rekan-rekan sekerja, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 55,8%
- 7) Jawaban responden tentang karyawan selalu berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 60,5%..
- 8) Jawaban responden tentang karyawan selalu patuh terhadap peaturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 51,2%.

b. Variabel Budaya Organisasi (X1)

**Tabel IV.6**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi (X1)**

Alternatif Jawaban												
No Per.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	60,1	8	18,6	7	16,3	0	0	0	0	43	100
2	26	60,5	14	32,6	3	7	0	0	0	0	43	100
3	12	27,9	24	55,8	7	16,3	0	0	0	0	43	100
4	21	48,8	10	23,3	12	27,9	0	0	0	0	43	100
5	26	60,5	11	25,6	6	14	0	0	0	0	43	100
6	17	39,5	20	46,5	6	14	0	0	0	0	43	100
7	16	37,2	13	30,2	14	32,6	0	0	0	0	43	100
8	23	53,5	13	30,2	7	16,3	0	0	0	0	43	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 60,1%.
- 2) Jawaban responden tentang Perusahaan membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan yang beresiko, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 60,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu 55,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Pemimpin bersikap tegas dalam pengambilan keputusan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu 48,8%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan peduli terhadap tugas karyawan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 60,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memperhatikan prestasi karyawan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu 46,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan mendorong saya agar dapat berfikir kreatif, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 37,2%.
- 8) Jawaban responden tentang Perusahaan mengawasi pencapaian hasil kinerja saya, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 53,5%.

## c. Variabel Motivasi (X2)

**Tabel IV.7**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi (X2)**

Alternatif Jawaban												
No Per.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	58,1	9	20,9	9	20,9	0	0	0	0	43	100
2	22	51,2	14	32,6	7	16,3	0	0	0	0	43	100
3	22	51,2	13	30,2	8	18,6	0	0	0	0	43	100
4	16	37,2	14	32,6	13	30,2	0	0	0	0	43	100
5	19	44,2	15	34,9	9	20,9	0	0	0	0	43	100
6	20	46,5	17	39,5	6	14	0	0	0	0	43	100
7	21	48,8	16	37,2	6	14	0	0	0	0	43	100
8	24	55,8	10	23,3	9	20,9	0	0	0	0	43	100

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019*

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan, sebagian besar respnden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,1%.
- 2) Jawaban responden tentang saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat diposisi jabatan yang lebih baik, sebagian besar responden mejawab Sangat setuju yaitu sebesar 51,2%.
- 3) Jawaban responden tentang setiap karyawan harus berusaha mencapai prestasi yang tinggi, sebagian besar responden mejawab Sangat setuju yaitu 31.2%.
- 4) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu teliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas, sebagian besar responden mejawab Sangat setuju yaitu sebesar 37.2%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan, sebagian besar responden mejawab Sangat setuju yaitu 44,2%.

- 6) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 46,5%..
- 7) Jawaban responden tentang saya dengan rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 48,8%.
- 8) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 55.8%.

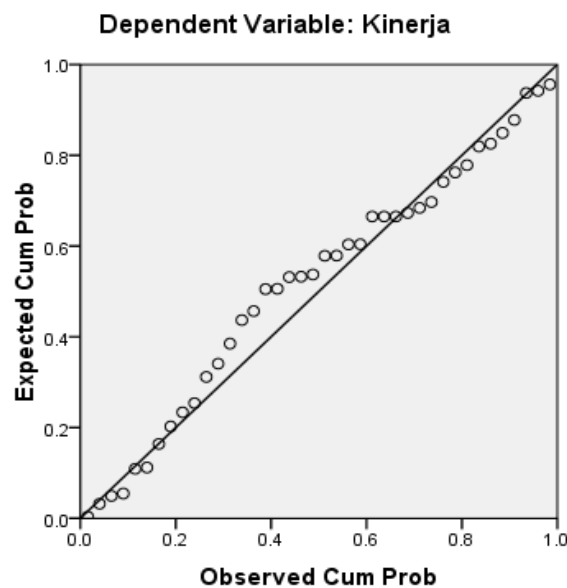
#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

##### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan P-P plot dan hasil dapat dilihat pada gambar IV.1 berikut ini.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

**Gambar IV.1 P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.401	4.125		1.280	.080		
Budaya Organisasi	.343	.182	.309	2.396	.067	.445	2.246
Motivasi	.433	.153	.463	2.916	.007	.445	2.246

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Kriteria pengujian:

- a. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 0$
- b. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0$

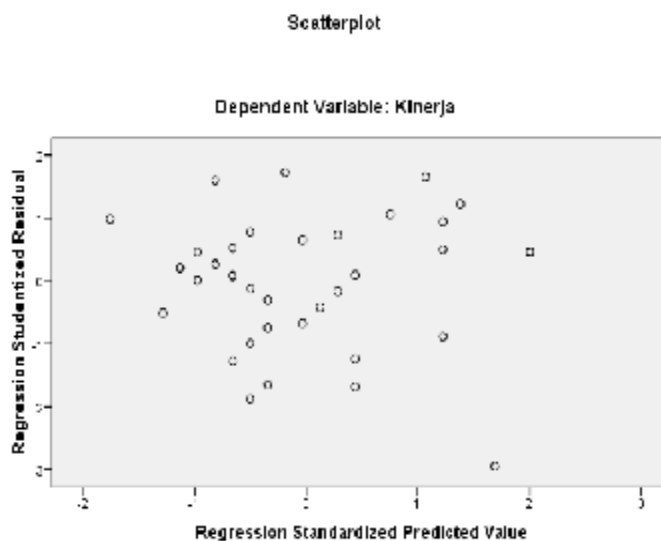
Dari tabel diatas, terlihat bahwa variable independen yakni Budaya Organisasi memiliki nilai *tolerance*  $0,445 \geq 0,10$ , Motivasi memiliki nilai *tolerance*  $0,445 \geq 0,10$  dan nilai VIF Budaya Organisasi 2,246 Motivasi 2,246, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independent penelitian ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa macam cara antara lain dengan menggunakan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot*, jika terdapat pola tertentu. Seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

**Gambar IV.2 Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan dimikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 5. Analisis Regresi Linears Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.401	4.125		1.280	.080
Budaya Organisasi	.343	.182	.309	2.396	.067
Motivasi	.433	.153	.463	2.916	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 16.00 di dapat :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.401 + 0,343X_1 + 0,433X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja.
- b. Koefisien Budaya Organisasi memberikan nilai sebesar 0,343 (yang berarti bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat).
- c. Koefisien Motivasi memberikan nilai sebesar 0,433 (yang berarti bahwa semakin baik Motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat).

## 6. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)



**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.401	4.125		1.280	.080
Budaya Organisasi	.343	.182	.309	2.396	.067
Motivasi	.433	.153	.463	2.916	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

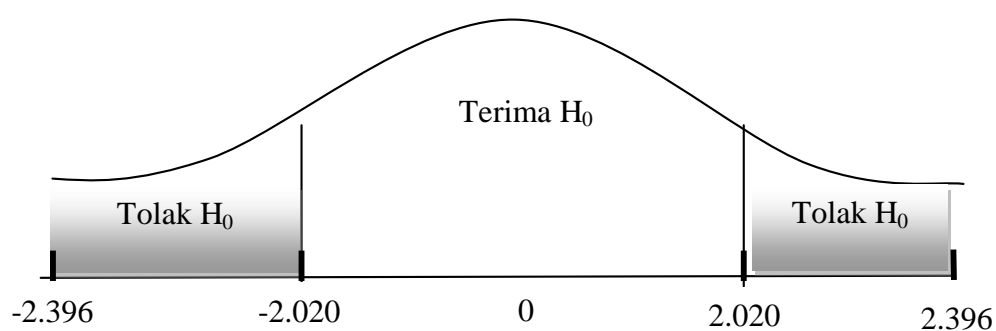
### 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Pengolahan progra SPSS maka dapat diperoleh hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,916 dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2 = 40-2 = 38$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.396$$

$$t_{tabel} = 2.020$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) deroleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.396 > 2.020$ . Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



**Gambar IV.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Budaya Organisasi**

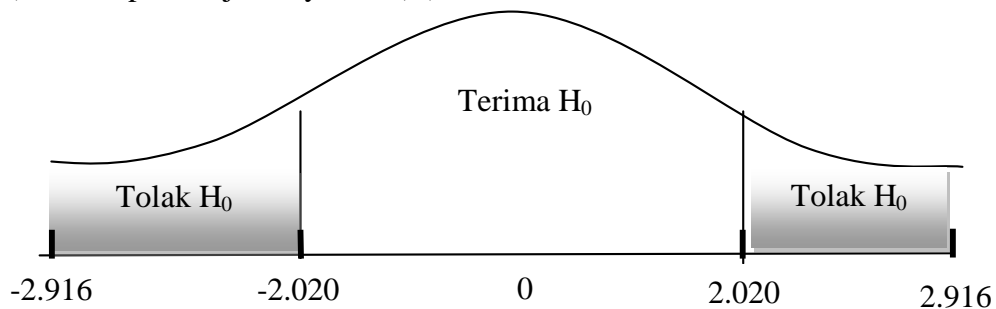
## 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Pengolahan progra SPSS maka dapat diperoleh hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,916 dengan derajat kebebasan (df) =  $n-2 = 40-2 = 38$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.916$$

$$t_{tabel} = 2.020$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.916 > 2.020$ . Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



**Gambar IV.4**  
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan di peroleh sebagai berikut :

**Tabel IV.11**  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

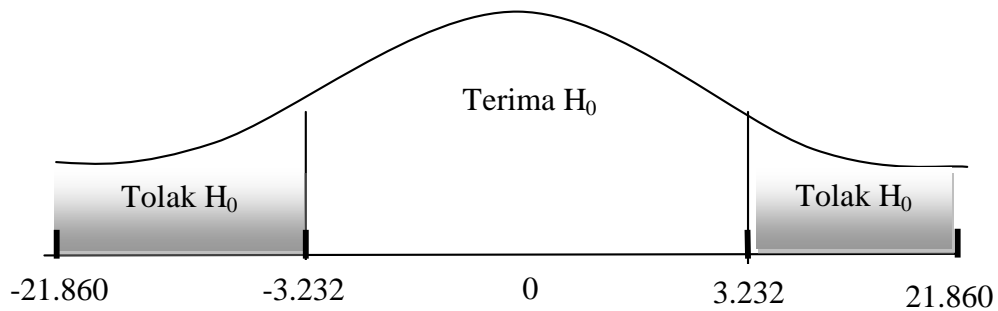
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.132	2	128.066	21.860	.000 <sup>a</sup>
	Residual	234.334	40	5.858		
	Total	490.465	42			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $21.860 > 3.232$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya : ada Pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.



**Gambar IV.4**  
**Hasil Kriteria Pengujian Nilai F**

### 3. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variable bebas terhadap variable terikat :

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Determinasi (R-Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.498	2.42040

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

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018*

Dari hasil Uji R Square dapat dilihat bahwa 0,522 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi sebesar 52,2% untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan sisanya 47,8% di pengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

## **B. Pembahasan**

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data menggunakan SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan Budaya Organisasi berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar  $2.396 > 2.020$ . Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat Kinerja yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang di anut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi : inovasi, kemantapan, kepedulian, organisasi hasil, perilaku kepemimpinan, orientasi team, karakteristik tersebut dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan yang mematuhi sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai

dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Novziransyah, 2017 hal. 21) pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,038 < 0,050$  yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan Budaya Organisasi kerja berdasarkan uji  $t$  diperoleh sebesar  $2.916 > 2.020$ . Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan karena dengan menanamkan Motivasi yang tinggi pada karyawan akan memicu semangat karyawan tersebut untuk bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut juga, salah satu upaya meningkatkan motivasi karyawan ialah dengan rutin morning briefing yang diadakan tiap hari Rabu dan Jum'at. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andika, 2017 hal. 34) pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,011 < 0,050$  yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji  $F$  di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $21.860 > 3.232$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya : ada Pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan Budaya Organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena akan meningkatkan motivasi karyawannya untuk bangkit lebih baik lagi, begitu juga halnya pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat pada Divisi operasional serta Divisi dana dan jasa dengan Motivasi dapat membantu kerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya, tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan yang mematuhi sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.hal itulah yang membuat motivasi karyawan yang masih rendah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja, sehingga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja, sehingga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
3. Ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas tentang Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan agar selalu menjalin komunikasi yang baik sehingga terjalinlah hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat di timbulkan. Disamping itu juga perusahaan atau pun pemimpin harus lebih dapat Membudaya Organisasi

karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai kinerja dan hasil yang maksimal.

2. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, pemimpin lebih dapat memperhatikan Budaya Organisasi dalam menjalankan tugasnya dan memberikan Budaya Organisasi yang baik. Karena dengan Budaya Organisasi yang baik akan dapat memacu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang telah ditargetkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan secara maksimal.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga suatu keharmonisan antara pemimpin dan karyawan dan kenyamanan kerja berjalan dengan baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Chandra Hadi., Djudi., dan Mayowan, Yuniadi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48 (1), 28-35.
- Datalamon, Nelfiane. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi kerja terhadap kinerja aparaturn pemerintah daerah pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolang Mangondow. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1 (1), 9-17.
- Halim. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan ompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Brodway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *Jurnal Bisnis Manajemen Universitas Kristen Putra*, 5 (1), 7-13.
- Hakim, Aliefman. (2015). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Sumber Daya Manusia di Wawatobi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16 (1). 11-22.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Juliandi, Azuar., Irfan., dan Manurung, Saprinal. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Medan: UMSU Press.
- Kurniawan, Dedek. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*. 14 (2), 12-25.
- Lila, Bismala., Faridah, Titin., dan Arianty, Nel. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Mamuaja, Brejita. (2016). Analisis Efektifitas Penerapan Sisitem Intern terhadap Kinerja pada Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 4 (1), 6-11.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazma, Amalia. (2014). Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*.1 (3), 10-23.
- Novziransyah, Nanda. (2017). Pengaruh Budaya Orgnisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik UINSU*, 2 (1), 13-25

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyawati, Harsasi. (2018). Stress kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3 (3), 8-17.
- Sugiyono. (2017). *Mmetode Penelitian Kualitatif. Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Wardani, Kusuma Dharu. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karya indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 31 (1), 17-26.