

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:
YULI DEVIKA
NPM: 1405160031

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 14 Agustus 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : YLHA BEVICA
 NPM : 1405160011
 Prodi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PESERO MEDAN)

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

Tim Penguji
 Penguji I : SAPRINAL MANURING, SE, M.Si
 Penguji II : DR. BASKODY TANJUNG, SE, M.Si

Pembimbing
UMSU

MUHAMMAD ARIF, SE, MM
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

Panitia Ujian
 Ketua : H. JANURI, SE, MM, M.Si
 Sekretaris : ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : YULI DEVIKA
N.P.M : 1405160031
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Agustus 2018

Pembimbing Skripsi

(MULHAMMAD ARIF, SE, MM)

Diketahui / Disetujui
Oleh:

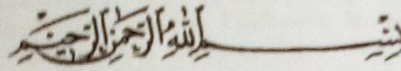
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

(H. JANURI, SE, M.M, M.Si)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Yuli Devika
NPM : 1405160031
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
02-4-2018	Dukung Angket dan Persen RA 1-3		
10-4-2018	Persen Angket		
16-4-2018	Pengertian hasil RA 4-5		
8-7-2018	Persen hasil		
11-7-2018	Penyempaan penduan		
1-8-2018	Acc bimbingan moga layan		

Medan, Agustus 2018

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

JASMAN SYARIPUDDIN, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : YULI DEVIKA
NPM : 1405160031
Konsentrasi : Mgmt
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESTP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikian pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 13 2017
Pembuat Pernyataan



20
YULI DEVIKA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Yuli Devika. NPM. 1405160031. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, karena penelitian ini disajikan dengan berbagai argumentasi di sertai dengan pengujian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujarweni (2014, hal. 11) yang mengemukakan mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 68 orang. Dalam penelitian ini digunakan teknik total sampling yaitu seluruh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 68 orang. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,897) > t_{tabel} (1,997)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,897 lebih besar dari 1,997 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,763) > t_{tabel} (1,997)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,763 lebih besar dari 1,997 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 33,957 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,138 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $33,957 \geq 3,138$, Nilai 33,957 lebih besar dari 3,138 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan proposal ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya proposal ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga proposal ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, Pardo, dan ibunda tercinta Supriani yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing proposal karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan proposal ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan proposal ini.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini.

Akhir kata penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, April 2018

Penulis

Yuli Devika

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Penilaian Kinerja.....	10
c. Peningkatan Kinerja	11
d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	7
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Budaya Organisasi	13
a. Pengertian Budaya Organisasi	13
b. Karakteristik Budaya Organisasi	14
c. Pembentukan Budaya Organisasi.....	15
d. Manfaat Budaya Organisasi	16
e. Indikator Budaya Organisasi	17
3. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi.....	19

b. Tujuan Motivasi	20
c. Prinsip- Prinsip Motivasi.....	21
d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	25
e. Indikator-indikator Motivasi	27
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1. Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Hezber“	22
Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan	31
Tabel III.2. Indikator Budaya Organisasi	32
Tabel III.3. Indikator Motivasi.....	32
Tabel III.4. Waktu Penelitian.....	33
Tabel III.5. Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	40
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)	42
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X ₁).....	43
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X ₂).....	44
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel IV.10 Uji t Variabel X1 terhadap Y.....	49
Tabel IV.11 Uji t Variabel X2 terhadap Y.....	50
Tabel IV.12 Uji F.....	51
Tabel IV.13 Uji Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	28
Gambar II.2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	29
Gambar II.3. Paradigma Penelitian	29
Gambar IV.1. Normalitas.....	45
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terelisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan

Menurut Malaya S.P. Hasibuan (2010, hal. 32) “Kinerja adalah suatu hal kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan keunggulan serta waktu”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010, hal. 25) Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan. Kinerja dari perusahaan digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya budaya organisasi. Menurut Robbins Stephen (2012, hal. 235), mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota dimana sistem tersebut membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai didalam organisasi.

Selanjutnya dalam kegiatan organisasi, perusahaan tidak terlepas dari budaya organisasi yang diciptakan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari anggota organisasi.

Menurut Robert Kreitner (2010, hal. 79) “Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan beraksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.”

Menurut Wibowo (2009, hal. 15) “Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses

pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya”.

Budaya organisasi juga menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya di dalam organisasi. salah satunya dengan paham akan visi dan misi di dalam perusahaan karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi terciptanya tujuan perusahaan. Namun yang terjadi di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan karyawan terhadap budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan ini akan mengakibatkan terganggu berjalannya tujuan perusahaan.

Selain budaya organisasi, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang-orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Robert L.Mathis dan John H.Jackson, 2012, hal. 114). Sedangkan Supardi dan Anwar (2014, hal. 47), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan.

Jika karyawan memiliki kemampuan bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan menerapkan adanya budaya organisasi, dan motivasi yang sesuai dengan karyawan maka hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik. Sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga terciptalah kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian di temukan masih adanya karyawan yang melanggar nilai-nilai budaya organisasi yang sudah ditetapkan perusahaan seperti, masih adanya karyawan yang belum menjalankan dan belum mengerti tentang nilai-nilai budaya perusahaan, masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab atas kesalahan dalam melaksanakan tugas, serta konflik yang terjadi diantara karyawan diakibatkan karena, kurangnya komunikasi antar karyawan, di curinya ide, tersinggung dengan ejekan teman sekantor, dan setiap karyawan hanya mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa adanya kerjasama antara karyawan. Rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas, selain itu kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Selain itu kurangnya motivasi pada karyawan juga mempengaruhi efektifitas pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pimpinan perusahaan tidak mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi.

Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Indonesia I (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas, selain itu kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.
2. Masih adanya karyawan yang belum menjalankan dan belum mengerti tentang nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Mereka belum mengerti nilai-nilai yang ditanamkan oleh perusahaan.
3. Selain itu kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan jarang mendapatkan insentif dan bonus dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari kesimpang siuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi ruang lingkup masalah agar dapat diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi serta kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Indonesia I (Persero) Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, batasan permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Indonesia I (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Indonesia I (Persero) Medan?

3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Indonesia I (Persero) Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Indonesia I (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan yang menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan berkaitan dengan ketenagakerjaan.

c. Bagi Lembaga UMSU

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Adapun pengertian kinerja diberikan sebagai berikut. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang mengenai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya berkaitan dengan kuantitas dan kualitas kerja yang telah dicapai berdasarkan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki seseorang.

Menurut Malaya S.P. Hasibuan (2010, hal. 32) “Kinerja adalah suatu hal kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan keunggulan serta waktu”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010, hal. 25) Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Russel dan Kaban (2014, hal. 192), menyatakan kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

b. Penilaian Kinerja

Adapun penilaian kinerja dapat diberikan sebagai berikut. Menurut Bernardin dan Russel (2010, hal. 383) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Quality. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Timeliness. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. Cost effectiveness. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Need for supervision. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Interpersonal impact. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut Usmara (2011, hal. 183) penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan metode yang memenuhi persyaratan seperti berikut ini, yakni:

1. Yang diukur adalah benar-benar prestasi dan bukan faktor-faktor lain, seperti yang menyangkut pribadi seseorang.

2. Menggunakan tolak ukur yang jelas dan yang pasti menjamin bahwa pengukuran itu bersifat objektif.
3. Dimengerti, dipahami, dan dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi yang terlibat.
4. Dilaksanakan secara konsisten, dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan puncak organisasi.

c. Peningkatan Kinerja

Adapun peningkatan kinerja diberikan menurut teori sebagai berikut. Menurut Stoner Irianto (2012, hal. 184), mengemukakan bahwa ada empat cara peningkatan kinerja yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Pengharapan

Dalam memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat di promosi kan kepada jabatan yang lebih tinggi.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diberikan sebagai berikut. Menurut Suyadi Prawirosentono (2009, hal. 176-177), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas adalah dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Dan masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut Kuswadi (2014, hal. 27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.
2. Kemampuan karyawan. Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.
3. Kepemimpinan. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan.
4. Motivasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektifitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.
5. Lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2010, hal. 15) faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena

mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan kerja.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan akan diberikan sebagai berikut. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Soedjono (2010, hal. 31)

1. Kualitas

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan secara maksimal dan menggunakan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian

5. Kemandirian

Dapat melaksanakan tugas tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

7. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap tugas-tugas didalam organisasinya.

Menurut Wibowo (2007, hal 102) bahwa, terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya peran sangat penting yaitu tujuan dan motif kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak di capai dan untuk melakuakannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja, ketujuh indikator kinerja tersebut adalah:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun oerorganisasiberhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat di selesaikan atau menjawab kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang di

katakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan, dalam hal melakukan pekerjaan.

7. Peluang

Didalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu cara hidup yang berkembang dan telah berlaku relative lama dimana didalamnya terdapat sikap, nilai maupun keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dalam bersikap dan bertindak sehingga menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lainnya. konsep budaya organisasi, adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang sangat berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Dapat juga dikatakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Robert Kreitner (2010, hal. 79) “ Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan beraksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.”

Menurut Wibowo (2009, hal. 15) “ Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya”. Sedangkan menurut Robbins Stephen (2012, hal. 235), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota dimana sistem tersebut membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain. Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat

mengerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Pengertian mengenai karakteristik budaya organisasi akan diberikan berikut: Adapun karakteristik Budaya Organisasi menurut Robbins (2012, hal. 10) sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada didalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mna kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.

c. Pembentukan Budaya Organisasi

Adapun pembentukan budaya organisasi akan diberikan sebagai berikut. Di dalam bukunya (Robbins Stephen, 2012, hal. 12) menyatakan bahwa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut/ memperkerjakan anggota organisasi. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari

perilaku yang dapat diterima baik dan tidak. Tingkatkan kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan nilai-nilai staf baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

d. Manfaat Budaya Organisasi

Adapun nilai-nilai budaya organisasi akan diberikan sebagai berikut. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins Stephen (2012, hal. 27), sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi.

e. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi akan diberikan sebagai berikut. Adapun indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2012, hal. 129) sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Nilai

Pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pelaksanaan Norma

Peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat atau tidak tepat dalam situasi tertentu.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan memberikan dasar nilai proses perencanaan dan evaluasi pelaksanaan rencana organisasi. Filsafat merupakan pendapat organisasi

mengenai hakekat atau esensi sesuatu misalnya keuntungan, lingkungan atau pelanggan.

4. Pelaksanaan Kode Fisik

Pernyataan formal atau tertulis mengenai nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat organisasi, apa yang diharapkan, dihindari serta boleh atau dilarang dilakukan anggota organisasi.

5. Pelaksanaan Seremoni

Aktivitas yang direncanakan, terperinci yang mengonsolidasi berbagai bentuk budaya untuk mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai perusahaan.

6. Sejarah Organisasi

Formulasi perkembangan organisasi yang diinginkan dan diinformasikan kepada seluruh anggota organisasi.

Adapun indikator budaya organisasi menurut Soedjono (2014, hal. 24) yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan.
2. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil diibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
3. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasam.

4. Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010, hal. 61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Malayu Hasibuan (2012, hal. 92) motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Sedangkan Menurut Supardi dan Anwar (2014, hal. 47), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan

antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

b. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi diberikan sebagai berikut. Adapun tujuan motivasi menurut Malayu Hasibuan (2011, hal. 145) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
5. Mengefektivaskan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

c. Prinsip-prinsip Motivasi

Adapun prinsip-prinsip motivasi diberikan sebagai berikut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011, hal. 100) memaparkan satu persatu prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

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

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip Mengakui Andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan termotivasi untuk berdedikasi lebih tinggi dalam pekerjaannya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

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

5. Prinsip memberi perhatian

Memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan karyawan/bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang di pengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan organisasi. Menurut Gomes (2012, hal. 134), yang termasuk dalam faktor individu dan organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu yang mempengaruhinya adalah kebutuhan- kebutuhan (Needs), tujuan-tujuan (Goals), sikap-sikap (Attitudes), dan kemampuan-kemampuan (Abilities).

2. Faktor organisasi yang mempengaruhinya adalah pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (Co- Workers), pengawasan (Supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

Menurut Herzberg dalam Siagian (2011), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu.

1. Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
2. Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyalahgunaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut, terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor individu dan organisasi. Faktor organisasi yaitu sistem imbalan yang berlaku dan kondisi kerja, sedangkan faktor individu yaitu sikap dan kemampuan karyawan tersebut.

e. Indikator Motivasi

Adapun indikator yang berhubungan dengan motivasi menurut Herzberg (dalam Luthans 2010, hal. 112) yaitu sebagai berikut:

1. Gaji/Upah

Tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar dapat membangun motivasi pegawai.

2. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.

3. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun atasan dan bawahan.

4. Prosedur Perusahaan

Keadilan dan kebijakan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

5. Status

Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota dari orang lain. Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

Indikator motivasi menurut Ridwan (2006, hal. 66) yaitu:

1. Upah gaji yang layak

Upah gaji dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.

2. Pemberian Insentif

Yang di ukur melalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap prestasi kerja.

3. Mempertahankan harga diri

Yaitu di ukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.

4. Memenuhi kebutuhan rohani

Yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.

5. Memenuhi kebutuhan partisipasi

Yaitu diukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.

6. Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.

Dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

B. Kerangka Konseptual

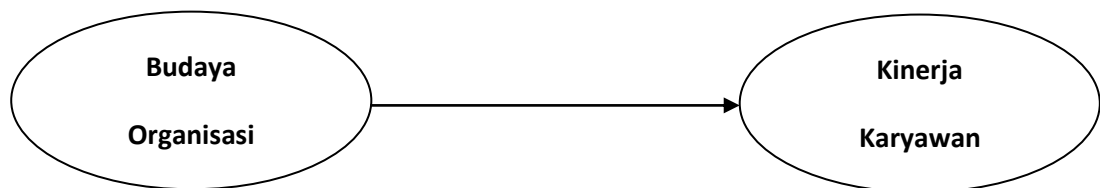
Berdasarkan uraian teoritis yang di kemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari pada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (*adaptif*) adalah yang dapat, meningkatkan kinerja.

Menurut Robert Kreitner (2010, hal. 79) “ Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan beraksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.”

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka budaya organisasi yang baik akan semakin meningkat kinerja karyawan.

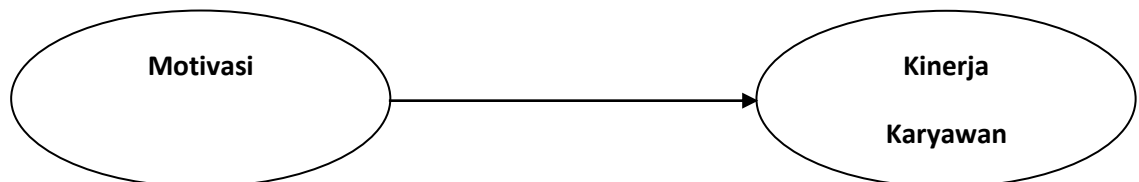


Gambar: II-1. Pengaruh Budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya motivasi dapat memberikan dampak yang positif. Motivasi dapat membuat seseorang lebih termotivasi untuk berprestasi dan bersaing secara sehat. Hal ini juga di jelaskan oleh Indriyanti (2010) dalam penilitian nya yang menyimpulkan bahwa motivasi itu akan selalu membawa pengaruh positif bagi kinerja perusahaan.

Menurut Supardi dan Anwar (2014, hal. 47), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

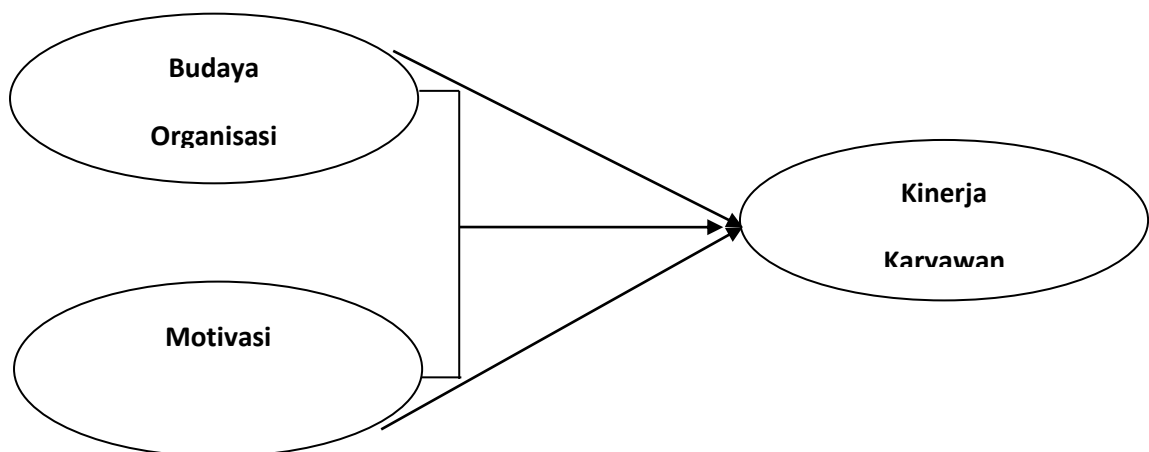


Gambar: II-2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2010, hal. 32) “Kinerja adalah suatu hal kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan keunggulan serta waktu”.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Silaban dan Novriskha (2012), menyimpulkan bahwa antara budaya organisasi dan motivasi karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dalam kerangka konseptual berikut:



Gambar: II-3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variable bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (y) sebagai variabel terikat baik parsial maupun simultan. Penelitian ini juga akan mencari korelasi antara dua variable bebas yaitu antara budaya organisasi (X_1) dengan motivasi (X_2)

C. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”.Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relavan belum di dasarkan pada fakat empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.Untuk menguji hipotesis tersebut tidakla cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang di peroleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, karena penelitian ini disajikan dengan berbagai argumentasi di sertai dengan pengujian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujarweni (2014, hal. 11) yang mengemukakan mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

B. Defenisi Operasional

Adapun defenisi oprasional dari variable penelitian ini adalah:

1) Kinerja karyawan (Y)

Sebagai variabel terikat merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Indikatornya seperti terdapat tabel di bawah ini.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 7. Tanggung Jawab

Sumber: Soedjono (2010, hal. 31)

2) Budaya organisasi (X_1)

Sebagai variable bebas yang merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Tabel III.2
Indikator Budaya Organiasasi

Variabel	Indikator
Budaya organisasi (X_1)	1. Pelaksanaan Nilai 2. Pelaksanaan Norma 3. Kepercayaan dan Filsafat 4. Pelaksanaan Kode Fisik 5. Pelaksanaan Seremoni 6. Sejarah Organisasi

Sumber: Wirawan (2007, hal. 129)

3) Motivasi (X_2)

Sebagai variable bebas adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang-orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan

Tabel III.3
Indikator Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi (X_2)	1. Gaji/Upah 2. Keamanan dan Keselamatan Kerja 3. Hubungan Kerja 4. Prosedur Perusahaan 5. Status

Sumber: Luthans (2010, hal. 112)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang beralamat di Jl. Krakatau Ujung No. 100 Medan - 20241.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2017 s/d Maret 2018 atau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III-4
Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Penyusunan proposal																
3	Seminar Proposal																
4	Penyusunan Instrumen																
5	Pengumpulan Data																
6	Penulisan Laporan/skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka sepeneliti membatasi penelitian budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) di ruangan SDM, karena ditemukan banyak konflik yang terjadi di ruangan

tersebut, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 68 orang.

2. Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik total sampling yaitu seluruh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 68 orang.

Tabel III-5
Sampel Penelitian

Divisi	Sampel
SMO	3
Logistik	3
Corporate Secretary	2
Pemasaran	2
Bina Usaha	8
Pelayanan Kapal dan Barang	3
Peralatan	2
Fasilitas	2
Perencanaan dan Pengembangan Usaha	3
Teknologi Informasi	2
Sistem Informasi Manajemen	2
Manajemen Risiko dan Manajemen Mutu	5
Akuntansi Manajemen	3
Perbendaharaan	2
Akuntansi Keuangan	7
Kemitraan dan Bina Lingkungan	2
Perencanaan Organisasi dan SDM	2
Administrasi dan Kesejahteraan SDM	6
Umum	4
Hukum	2
SPI	3
Jumlah	68

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan nilai penting dengan penelitian ini.

2. Wawancara (*interview*)

Melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

3. Quesioner(angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas:

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

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

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan:

- 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 pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).

- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).

b. Realibilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2014, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien realibilitas (*Sperman Brown/ri*) $>$ 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2014, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria:

1. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Juliandi, dkk (2014, hal. 174)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefesien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Motivasi

e = Error

Penggunaan metode regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2014, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen

dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
3. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (terpercaya).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012, hal. 250)

Keterangan:

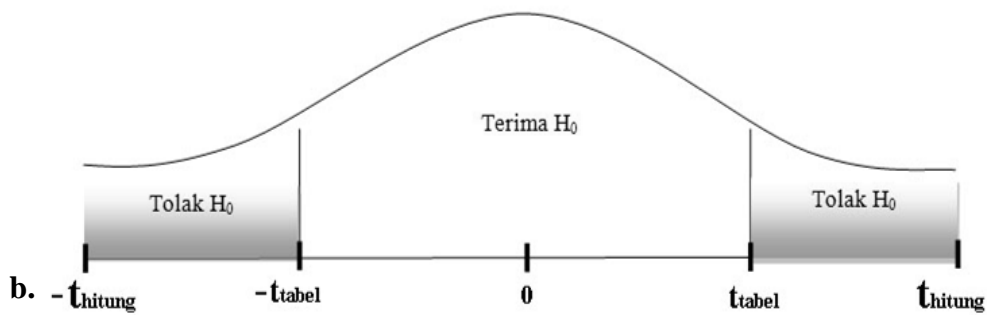
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas
- b) (X) dengan variabel terikat (Y).
- c) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Untuk mengetahui secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistic F (Uji F).

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono (2012, hal. 254)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

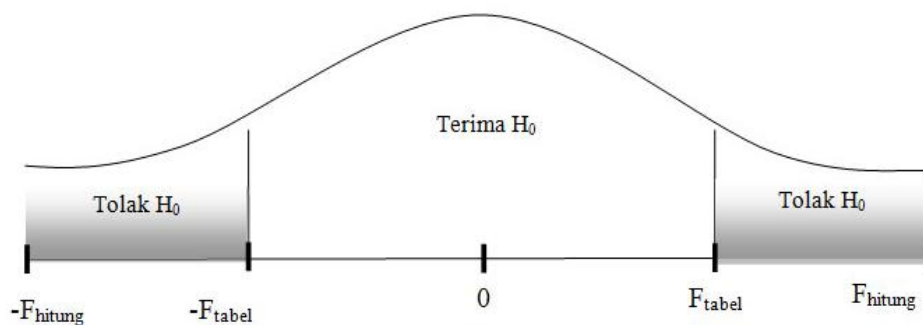
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut

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

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 14 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah budaya organisasi, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 68 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel budaya organisasi, variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja).

Data tabel penyebaran angket, penulis membutuhkan daftar khusus responden seperti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, masa kerja responden dan tingkat pendidikan responden yang bergabung dengan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, tabel dibawah ini menjelaskan karakteristik responden penelitian ini.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 68 orang. Adapun dari ke-68 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	33	48.5	48.5	48.5
Perempuan	35	51.5	51.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian SPSS (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 68 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48,53%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51,47%.

b. Usia

Tabel IV.3
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-29 tahun	32.0	47.1	47.1	47.1
30-40 tahun	25.0	36.8	36.8	83.8
41-51 tahun	11.0	16.2	16.2	100.0
Total	68.0	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 68 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 32 orang (47,06%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 25 orang (36,76)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 11 orang (16,18%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	36,0	52,9	52,9	52,9

D-3	26,0	38,2	38,2	91,2
S-1	6,0	8,8	8,8	100,0
Total	68,0	100,0	100,0	

Sumber: data penelitian SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 68 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 36 orang (52,94%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 26 orang (38,24%). Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 6 orang (8,82%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5

Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	33,82%	18	26,47%	20	29,41%	7	10,29%	0	0,00%	68	100%
2	28	41,18%	14	20,59%	24	35,29%	2	2,94%	0	0,00%	68	100%
3	25	36,76%	14	20,59%	22	32,35%	7	10,29%	0	0,00%	68	100%
4	29	42,65%	14	20,59%	20	29,41%	5	7,35%	0	0,00%	68	100%
5	27	39,71%	12	17,65%	23	33,82%	6	8,82%	0	0,00%	68	100%
6	29	42,65%	14	20,59%	19	27,94%	6	8,82%	0	0,00%	68	100%
7	31	45,59%	10	14,71%	23	33,82%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%

8	32	47,06%	17	25,00%	14	20,59%	5	7,35%	0	0,00%	68	100%
9	30	44,12%	11	16,18%	23	33,82%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
10	30	44,12%	14	20,59%	20	29,41%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
11	31	45,59%	11	16,18%	16	23,53%	10	14,71%	0	0,00%	68	100%
12	21	30,88%	18	26,47%	24	35,29%	5	7,35%	0	0,00%	68	100%

Sumber: data diolah (2018)

b. Variabel Budaya organisasi (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel budaya organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Budaya organisasi (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	39,71%	14	20,59%	21	30,88%	6	8,82%	0	0,00%	68	100%
2	27	39,71%	13	19,12%	25	36,76%	3	4,41%	0	0,00%	68	100%
3	33	48,53%	12	17,65%	20	29,41%	3	4,41%	0	0,00%	68	100%
4	30	44,12%	17	25,00%	18	26,47%	3	4,41%	0	0,00%	68	100%
5	30	44,12%	12	17,65%	24	35,29%	2	2,94%	0	0,00%	68	100%
6	31	45,59%	16	23,53%	17	25,00%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
7	29	42,65%	13	19,12%	19	27,94%	7	10,29%	0	0,00%	68	100%
8	32	47,06%	15	22,06%	17	25,00%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
9	24	35,29%	15	22,06%	23	33,82%	6	8,82%	0	0,00%	68	100%
10	27	39,71%	15	22,06%	22	32,35%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%

Sumber: data diolah (2018)

c. Variabel Motivasi (X₂)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X₂)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	55,88%	13	19,12%	11	16,18%	6	8,82%	0	0,00%	68	100%
2	32	47,06%	12	17,65%	20	29,41%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
3	37	54,41%	9	13,24%	18	26,47%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
4	35	51,47%	14	20,59%	15	22,06%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
5	32	47,06%	11	16,18%	21	30,88%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
6	37	54,41%	12	17,65%	16	23,53%	3	4,41%	0	0,00%	68	100%
7	32	47,06%	12	17,65%	17	25,00%	7	10,29%	0	0,00%	68	100%
8	34	50,00%	12	17,65%	19	27,94%	3	4,41%	0	0,00%	68	100%
9	27	39,71%	12	17,65%	22	32,35%	7	10,29%	0	0,00%	68	100%
10	27	39,71%	11	16,18%	27	39,71%	3	4,41%	0	0,00%	68	100%
11	42	61,76%	13	19,12%	8	11,76%	5	7,35%	0	0,00%	68	100%
12	32	47,06%	16	23,53%	16	23,53%	4	5,88%	0	0,00%	68	100%
13	41	60,29%	14	20,59%	10	14,71%	3	4,41%	0	0,00%	68	100%
14	25	36,76%	28	41,18%	12	17,65%	3	4,41%	0	0,00%	68	100%

Sumber: data diolah (2018)

2. Uji Asumsi Klasik

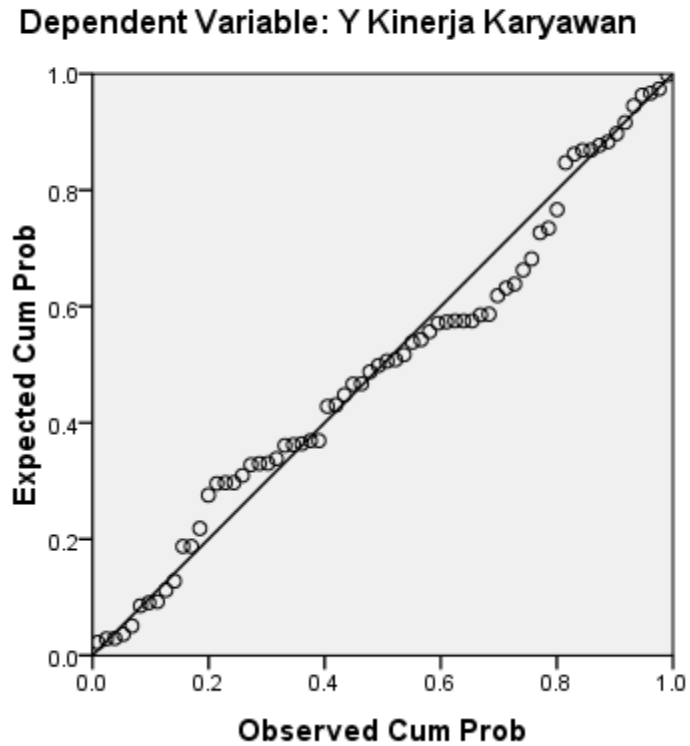
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estmation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data 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 normalitas.

Gambar IV.1 Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflansi varian (variance Inflasi Faktor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	14.607	5.283		2.765	.007		
	X1 Budaya Organisasi	.468	.120	.411	3.897	.000	.677	1.476
	X2 Motivasi	.525	.139	.397	3.763	.000	.677	1.476

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

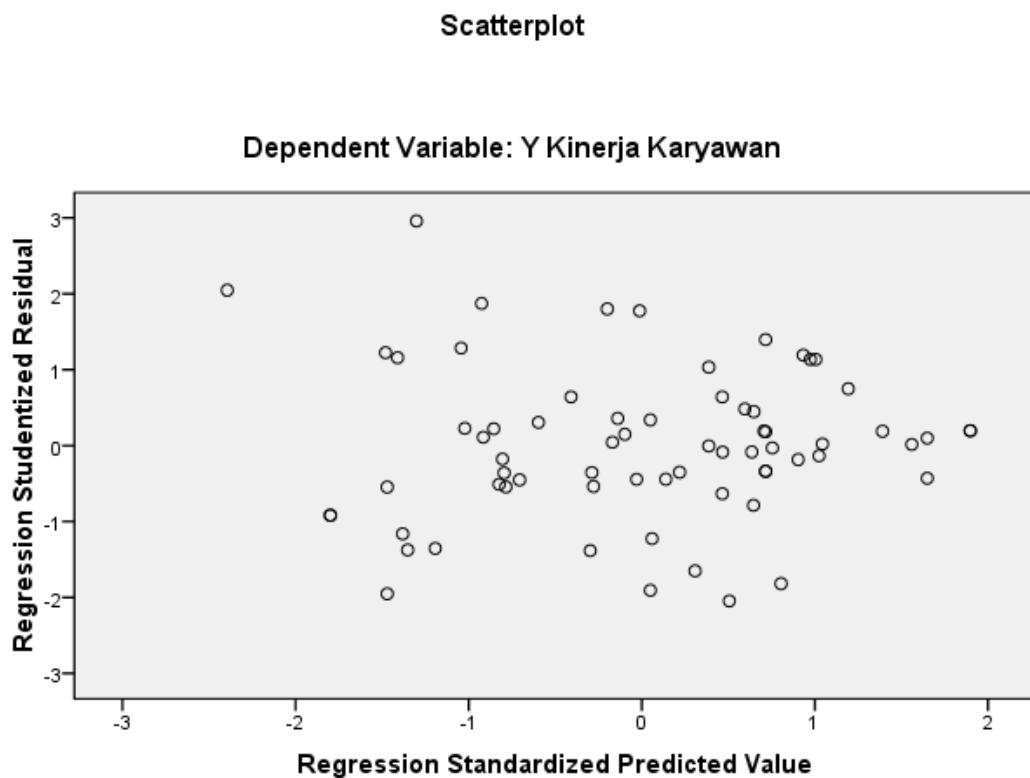
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam di atas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu

pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.607	5.283		2.765	.007		
	X1 Budaya Organisasi	.468	.120	.411	3.897	.000	.677	1.476
	X2 Motivasi	.525	.139	.397	3.763	.000	.677	1.476

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (Statistical Program For Social Schedule) versi 16.0 di dapat :

$$a = 14,607$$

$$b_1 = 0,468$$

$$b_2 = 0,525$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (budaya organisasi dan motivasi) adalah

$$Y = 14,607 + 0,468 X_1 + 0,525 X_2.$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kompetensi dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif berarti seluruh variabel bebas

mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel X2 memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini : Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Tabel IV.10

Uji t Variabel X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	14.607	5.283		2.765	.007		
	X1 Budaya Organisasi	.468	.120	.411	3.897	.000	.677	1.476
	X2 Motivasi	.525	.139	.397	3.763	.000	.677	1.476

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

1) Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien $t_{hitung} = 3,897$. Dengan $dk = n - 2 = 66 - 2 = 66$ dan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,997$.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,897) > t_{tabel} (1,997)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,897 lebih besar dari 1,997 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 3,763$ $t_{tabel} = 1,997$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,763) > t_{tabel} (1,997)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,763 lebih besar dari 1,997 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.607	5.283		2.765	.007	
	X1 Budaya Organisasi	.468	.120	.411	3.897	.000	.677
	X2 Motivasi	.525	.139	.397	3.763	.000	.677

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

2. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kometensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y0. Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

- Ho: $\beta_1: \beta_2: = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan 0 maka budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}
- Ha: salah satu $\beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan 0 maka budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak maka H_0 diterima. Data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2312.997	2	1156.498	33.957	.000 ^a
	Residual	2213.753	65	34.058		
	Total	4526.750	67			

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi, X1 Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

$F_{tabel} = df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $Df_2 = n - k - 1 = 66 - 1 = 65$ adalah 3,138. $F_{hitung} = 33,957$

Kriteria:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 33,957 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,138 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $33,957 \geq 3,138$, Nilai 33,957 lebih besar dari 3,138 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain,

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.496	5.83590	1.831

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi, X1 Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,496 atau 51,1%. Dari nilai R-Square dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 51,1% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2009, hal. 15) “Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran

untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya”. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,897) > t_{tabel} (1,997)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,897 lebih besar dari 1,997 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap kinerja secara nyata.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010, hal. 61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,763) > t_{tabel} (1,997)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,763 lebih besar dari 1,997 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara motivasi dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui

peningkatan motivasi, karena motivasi memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas pada PT. Nusa Kencana Yogyakarta.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2010, hal. 32) “Kinerja adalah suatu hal kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan keunggulan serta waktu”.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 33,957 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,138 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $33,957 \geq 3,138$, Nilai 33,957 lebih besar dari 3,138 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja secara nyata.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) maka kedua

faktor tersebut dapat membentuk kinerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (budaya organisasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,897) > t_{tabel} (1,997)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,897 lebih besar dari 1,997 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,763) > t_{tabel} (1,997)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,763 lebih besar dari 1,997 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 33,957 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,138 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $33,957 \geq 3,138$, Nilai 33,957 lebih besar dari 3,138 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi, PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan merasa senang dalam bekerja.
2. Agar kinerja karyawan meningkat, PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan perlu meningkatkan budaya organisasi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinan Manurung (2014) Penerbit UMSU Press, Medan
- Malayu S.P. Hasibuan (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki. (2010) Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuswadi. (2014) Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta : PT Elex. Media Komputindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, J. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Suyadi Prawirosentono, M.B.A. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins Stephen P. (2012) Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, terjemahan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Supardi dan Anwar (2014) Motivasi Kerja. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.
- Usmara. (2011) Strategi Baru Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: Amoro Book.
- Irianto, (2012)
- Wibowo, (2009) Manajemen. Jakarta: PT. Rajagrafindo persada
- Wirawan. (2012) Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Tim Penyusun (2009). Pedoman Penulisan Skripsi. Medan. FE UMSU.

Jurnal

- Herianus Peoni. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Universitas Sam Ratulangi.
- Nico Permata Putra. (2011) *Pengaruh Karakteristik Individu dan Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada (Studi Kasus Kantor Perpustakaan Dan*

Arsip Daerah Kota Semarang). Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Ragil Permanasari. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Konflik terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.