

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN
DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI KASUS
UPT. SAMSAT MEDAN UTARA)**

TUGAS AKHIR

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



Oleh :

Nama : Ikhsan Sani Pasaribu
NPM : 1905160518
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 21 Agustus 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : IKHSAN SANI PASARIBU
N P M : 1905160518
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI KASUS UPT. SAMSAT MEDAN UTARA)

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M

Pembimbing

Prof. Dr. Ir. H. R. Sabrina, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assof. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si,

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : IKHSAN SANI PASARIBU
N.P.M : 1905160518
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI KASUS UPT SAMSAT MEDAN UTARA).

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir




(Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.)

Diketahui/Disetujui


Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



SMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

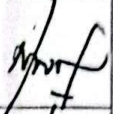
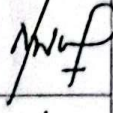
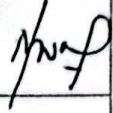
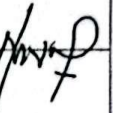
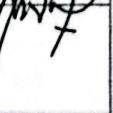
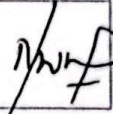
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Ikhsan Sani Pasaribu
NPM : 1905160518
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Sumatera Utara (Studi Kasus UPT Samsat Medan Utara)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1 - 2	- Perbaiki judul sesuai hasil diskusi dengan pengisi - Sesuaikan narasi latar belakang, Bab 1 dan bab 2	28/8-23	
Bab 2	- Sesuaikan deskripsi variabel sesuai hasil penelitian - Buat kesimpulan masing-masing variabel	29/10-23	
Bab 3	- Hasil uji validitas dan reliabilitas agar di pindah ke Bab 4 - Perhaluskan hasil setiap penyajian dan pengambilan keputusan	3/11-24	
Bab 4	- Perhaluskan narasi pengambilan kesimpulan sesuai kriteria - Perbaiki pembahasan sesuai dengan hasil penelitian dan dukungan penelitian sebelumnya	3/11-24	
Bab 5	- Kesimpulan agar to the point, jangan berbelah-belah - Seram agar disesuaikan dengan butir kesimpulan dan dengan masing-masing indikator yang perlu disinggirkan		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	see next page next page	1/8-24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IKHSAN SANI PASARIBU
N.P.M : 1905160518
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENDAPATAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI KASUS
UPT SAMSAT MEDAN UTARA)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



IKHSAN SANI PASARIBU

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI KASUS UPT. SAMSAT MEDAN UTARA)

Oleh

Ikhsan Sani Pasaribu

Email: ikhsansani760@gmail.com

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai UPT. Samsat Medan Utara masih belum optimal, dimana nilai kinerja (SAKIP) nya belum mencapai kategori terbaik. Budaya organisasi belum diterapkan dengan baik di UPT. Samsat Medan Utara. Hal ini terlihat dari belum sepenuhnya pegawai berorientasi pelayanan dalam pelaksanaan tugasnya, sebagian pegawai masih belum berupaya meningkatkan kompetensi dirinya sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga kurang adaptif terhadap perubahan dan kurang berinovasi dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Sumatera Utara (studi kasus UPT. Samsat Medan Utara). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang responden. Adapun alat pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai UPT. Samsat Medan Utara.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NORTH SUMATRA REGIONAL REVENUE AGENCY OFFICES (CASE STUDY UPT. NORTH MEDAN SAMSAT)

By

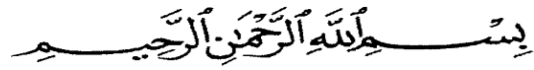
Ikhsan Sani Pasaribu

Email: ikhsansani760@gmail.com

This research is motivated by the performance of UPT. Samsat Medan Utara employees is still not optimal, where the performance value (SAKIP) has not reached the best category. Organizational culture has not been implemented properly at UPT. Samsat Medan Utara. This can be seen from the fact that employees are not fully service-oriented in carrying out their duties, some employees have not yet tried to improve their competence in accordance with technological developments so that they are less adaptive to change and less innovative in carrying out their duties. This study aims to determine the effect of organizational culture and motivation on employee performance at the North Sumatra Regional Revenue Agency Office (case study of UPT. Samsat Medan Utara). This study uses a quantitative approach with a sample size of 75 respondents. The data collection tool uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear analysis technique. The results of the study indicate that organizational culture has a positive and insignificant effect on performance, motivation has a positive and significant effect on performance, organizational culture and motivation have a positive and significant effect on performance at UPT. Samsat Medan Utara Employees.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmat-Nya penulis diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul Peneliti yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT. Samsat Medan Utara”. Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada laporan skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak, baik material maupun spiritual baik langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih dan rasa syukur kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan laporan skripsi, diantaranya :

1. Kedua orang tua, Bapak Mukhsin Pasaribu dan Ibu tercinta Elpi Darianti Marbun yang telah memberikan kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, serta doa yang tulus kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani.,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri., SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan., SE., 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 H., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, dukungan serta saran yang sangat membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Bapak Drs M.Elfi Azhar M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
11. Kepada abang, kakak dan seluruh keluarga tersayang yang telah memberikan doa, dukungan baik berupa moril maupun materi serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Kepada teman-teman, yang memberikan semangat, dukungan dan do'a kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Juni 2024

Penulis

Ikhsan Sani Pasaribu

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
KATA PENGANTAR.....	i
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Penelitian.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Budaya Organisasi	14
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.2 Manfaat Budaya Organisasi	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi	18
2.1.3 Motivasi	20
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	20
2.1.3.2 Manfaat Motivasi	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.1.3.4 Indikator Motivasi	27
2.2 Kerangka Konseptual.....	28
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	29
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.3 Hipotesis Penelitian.....	32
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional	33

3.3 Tempat dan Waktu	35
3.4 Jadwal Rancangan Peneliti.....	36
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.6 Data dan Instrumen	38
3.7 Teknik Pengumpulan Data	39
3.8 Uji Instrumen Penelitian	40
3.9 Teknik Analisis Data	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	51
4.1.1.1 Karakteristik Responden	51
4.1.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
4.1.1.3 Analisis Variabel Penelitian	56
4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda	64
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik	66
4.1.4 Uji secara parsial (Uji t).....	69
4.1.5 Uji F	71
4.1.6 Determinasi	72
4.2 Pembahasan	73
BAB 5 PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77
5.3 Keterbatasan Penelitian	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Pegawai	34
Tabel 3.2	Indikator Budaya Organisasi	34
Tabel 3.3	Indikator Motivasi	35
Tabel 3.4	Rancangan Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.5	Jumlah Keseluruhan Karyawan UPT. Samsat Medan Utara	37
Tabel 3.6	Skala Pengukuran Likert	39
Tabel. 4.1.	Skala Likert.....	51
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia Usia	52
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pendidikan	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X1).....	53
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	56
Tabel. 4.9	Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)	56
Tabel. 4.10	Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X2)	60
Tabel. 4.11	Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)	62
Tabel 4.12	Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa	65
Tabel 4.13	Multikolinearitas Coefficientsa.....	68
Tabel 4.14	Uji t Coefficientsa	69
Tabel 4.15	Uji F ANOVAa.....	71
Tabel 4.16	Uji Determinasi Model Summaryb.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	29
Gambar 2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	31
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual	32
Gambar 2.5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	47
Gambar 2.5	Pengujian Hipotesis Uji F	49
Gambar 4.1	Normalitas (P-Plot)	67
Gambar 4.2	Normalitas (Histogram)	67
Gambar. 4.3.	Multikolinearitas	69
Gambar 4.4	Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja .	70
Gambar 4.5	Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	71
Gambar 4.6	Gambar Uji F	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, peranan sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya manusia yang menjadi penggerak jalannya organisasi dengan memanfaatkan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga mempunyai kinerja yang tinggi yang akan menjadi kinerja organisasi. Instansi pemerintah sebagai sebuah organisasi mempunyai tujuan organisasi yang harus dicapai sebagai bentuk kinerja. Untuk itu kinerja sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan akan mencerminkan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rattu, et al., 2022).

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi (Dianti, 2019). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh dan kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang

lebih baik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai, karena menciptakan interaksi antar pegawai dan pola perilaku antar pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan, meningkatkan profesionalisme, dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Hutomo et al., 2022).

Budaya Organisasi adalah sebuah bentuk yang telah disesuaikan dengan tujuan organisasi yang terbentuk dari sikap saling berbagi banyak hal yang terdiri dari nilai-nilai, ide, prinsip dan filosofi (Joseph and Wibowo, 2018).

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh terhadap perilaku anggota yang mengarah kepada penguatan kinerjanya. Sesuai dengan surat edaran menteri pendayagunaan Apratur Negara dan Reformasi Birokrasi No.20 tahun 21, Aparatur Sipil Negara memiliki core value yang menjadi budaya organisasi dilingkungan pemerintahan, yaitu Ber- AKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

Budaya organisasi perlu direalisasikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Bila budaya organisasi tersebut diterapkan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian terdahulu (Zaky, 2021). Mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Disamping Budaya organisasi motivasi juga mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang

mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu (Pratiwi, 2020).

Bila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi maka akan berkerja dengan bersemangat dan produktif yang tinggi, sehingga kinerja menjadi lebih baik. Berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu Carolin and Rahadi (2020) menduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Badan Pendapatan Daerah Sumatera Utara adalah instansi pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai tugas mengelola pendapatan daerah dari pajak dan retribusi daerah. Badan ini mempunyai beberapa Unit Pelayanan Teknis (UPT), di antaranya yaitu UPT. Samsat Medan Utara.

UPT. Samsat Medan Utara merupakan salah satu unit kerja yang mengelola pajak, termasuk diantaranya Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). Berlokasi di Jalan Putri Hijau No.14, Kesawan, Kota Medan, Sumatera Utara Kode Pos 20111. UPT Samsat mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian fungsi Badan di bidang pajak dan retribusi Daerah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan, penulis melihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi mengenai kinerja. Dimana kinerja pegawai masih belum optimal sehingga kinerja Dinas UPT.Samsat Medan Utara masih masuk kategori yaitu belum mencapai kategori belum terbaik. Hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Budaya organisasi belum diterapkan dengan baik di UPT. Samsat Medan Utara. Hal ini terlihat dari belum sepenuhnya pegawai berorientasi pelayanan dalam pelaksanaan tugasnya, sebagian pegawai masih belum berupaya meningkatkan kompetensi dirinya sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga kurang adaptif terhadap perubahan dan kurang berinovasi dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi pegawai UPT. Samsat Medan Utara belum cukup tinggi, dimana terlihat beberapa pegawai bekerja seadanya, kurang berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja dan kurang berpikir untuk meraih kemajuan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai belum meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Samsat Medan Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan yang telah diuraikan maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai UPT. Samsat Medan Utara masih belum optimal, dimana nilai kinerja (SAKIP) nya belum mencapai kategori terbaik.
2. Budaya organisasi belum diterapkan dengan baik di UPT. Samsat Medan Utara. Hal ini terlihat dari belum sepenuhnya pegawai berorientasi pelayanan dalam pelaksanaan tugasnya, sebagian pegawai masih belum berupaya meningkatkan kompetensi dirinya sesuai dengan perkembangan

teknologi sehingga kurang adaptif terhadap perubahan dan kurang berinovasi dalam melaksanakan tugasnya.

3. Motivasi pegawai di UPT.Samsat Medan Utara juga masih belum cukup tinggi. Hal ini terlihat dari sikap kerja dan merasa cukup dengan pelaksanaan tugas rutin.

1.3 Batasan Penelitian

Adapun batasan pada penelitian ini antara lain :

1. Pada Badan Pendapatan Daerah Sumatera Utara ada banyak unit kerja yang mengelola pajak, namun penulis membatasi penelitian ini hanya di UPT.Samsat Medan Utara.
2. Banyak jenis pajak yang dikelola oleh UPT. Samsat Medan Utara tetapi dalam penelitian ini penulis membatasi pada pajak kendaraan bermotor.
3. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi penulis membatasi hanya pada faktor budaya organisasi dan motivasi pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari masalah-masalah yang telah didapat dari identifikasi masalah, maka terdapat rumusan masalah dalam penulisan ini antara lain :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPT.Samsat Medan Utara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT.Samsat Medan Utara?

3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT.Samsat Medan Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPT.Samsat Medan Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT.Samsat Medan Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT.Samsat Medan Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat pada penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini memberikan kesempatan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai hubungan antara budaya organisasi, motivasi dan kinerja. Hasil penelitian ini dapat membantu memperluas wawasan kita dan meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan topik tersebut.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat secara umum, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pelayanan yang

dihasilkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif, sehingga masyarakat dapat menikmati yang lebih baik dan memuaskan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut (Moeheriono, 2015) “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”. Menurut (Fahmi, 2016) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

(Matalata, 2018) menyatakan “kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

(Noor, 2013) berpendapat bahwa “kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Menurut (Nanang, 2017) “kinerja adalah hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut (Wibowo, 2017) tujuan kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Kemudian pendapat (Rozarie, 2017) menyatakan tujuan kinerja dapat dipergunakan untuk: administrasi penggajian, umpan balik kinerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasi keputusan kepegawaian, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja buruk, membantu dalam mengidentifikasi tujuan, menetapkan keputusan promosi, pemberhentian pegawai, mengevaluasi pencapaian tujuan

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) menyatakan tujuan kinerja pada dasarnya meliputi: Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang, Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, Meningkatkan motivasi kerja, Meningkatkan etos kerja, Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka, Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir, Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya, Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa “manfaat kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu

Pendapat (Rozarie, 2017) menyebutkan “Manfaat kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut (Greenberg & Baron 2014) menjelaskan bahwa “Manfaat kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Sedangkan Pendapat (Sutrisno, 2019) menyatakan kinerja dimanfaatkan manajemen untuk: Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2019) menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai sebagai berikut: Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka

dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Penyesuaian kompensasi. Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Dianti, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting

untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Affandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap budaya organisasi seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai budaya organisasi, antara lain:

Menurut (Sudarmanto, 2019) budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Sedangkan menurut Umam (2010) budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh anggota organisasi.

(Sutrisno, 2019) menyatakan budaya organisasi adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut (Fahmi, 2016) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

Menurut (Bismala et al., 2017) budaya organisasi adalah separang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Menurut (Rivai, 2014) budaya organisasi adalah suatu bentuk acuan dan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi-asumsi, yang

dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk/jasa.

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Menurut pendapat lain, (Wibowo, 2017) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu :

- 1) Innovation and risk taking
- 2) Attention to detail
- 3) Outcome orientation
- 4) People orientation
- 5) Team orientation
- 6) Aggressiveness
- 7) Stability

Berikut adalah penjelasan dari karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi yang peneliti uraikan, sebagai berikut :

- 1) Innovation and risk taking

Innovation and risk taking menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

- 2) Attention to detail

Attention to detail menjelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3) Outcome orientation

Outcome orientation menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4) People orientation

People orientation menjelaskan di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5) Team orientation

Team orientation menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.

6) Aggressiveness

Aggressiveness menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing.

7) Stability

Stability menjelaskan di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Menurut pendapat lain, (Thomas, D. C., & Inkson, 2014) mengidentifikasi karakteristik budaya berdasarkan sifatnya sebagai berikut:

1. Culture is shared
2. Culture is learned and is enduring
3. Culture is powerful influence on behaviour
4. Culture is systematic and organized
5. Culture is largely invisible
6. Culture may be "tight" or "loose"

Berikut adalah penjelasan dari karakteristik budaya organisasi, adalah :

- 1) Culture is shard. Budaya adalah sesuatu yang dipunyai kelompok dan secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang luar kelompok.
- 2) Culture is learned and is enduring. Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu.
- 3) Culture is powerfull influence on behavior. Terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu.
- 4) Culture is systematic and organized. Budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan keberartian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan.
- 5) Culture is largely invisible. Apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk living artifacts.
- 6) Culture may be "tight" or "loose". Budaya berbeda satu dengan yang lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya.

Dari uraian di atas, peneliti juga memiliki tanggapan bahwa baik buruknya suatu organisasi di pengaruhi oleh budaya yang mereka terapkan. Hal ini dapat kita amati melalui karakteristik budaya organisasi, pada hakikatnya budaya yang baik akan memberi dampak baik terhadap organisasi. Sehingga peneliti juga tertarik untuk meneliti budaya organisasi dengan adanya pendapat seperti diatas.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Budaya organisasi

Menurut (Bismala et al., 2017), budaya perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, proudk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain.

2) Gaya perusahaan.

Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaiman penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

3) Jati diri perusahaan

Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut (Busro, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah :

1) Faktor dari luar

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2) Faktor Nilai-nilai masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3) Faktor dari dalam organisasi

Organsasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

(Robbins, 2014) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.

Menurut (Rivai, 2014) indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan yang jelas
- 2) Karyawan memiliki motivasi tinggi
- 3) Struktur dan kontrol
- 4) Kesadaran yang tinggi

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu (Saripuddin, 2017).

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Chanderson & Suprastha 2020) Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Asrul, et al., 2023). Sedangkan (Nurhayana 2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan.

Menurut (Fauzi, 2014) kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan seorang karyawan kepada organisasi/instansi.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus

dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Terdapat beberapa manfaat motivasi pegawai menurut (Hasibuan 2017) antara lain :

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

Berdasarkan uraian diatas manfaat motivasi pegawai adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Abidin 2013) menjelaskan bahwa motivasi pegawai bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Ada sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu :

1. Faktor kebutuhan manusia

a. Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

b. Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain.

c. Kebutuhan sosial

Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya :

a. Arti gaji bagi karyawan

Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.

b. Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah hasil kerja yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas kebawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4. Faktor Kepemimpinan

Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan

manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya :

- a. *Democratic Leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
- b. *Dictatorial* atau *autocratic Leadership*, yakni suatu gaya *Leadership* yang menitik beratkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
- c. *Paternalistik Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas.
- d. *Free Rain Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan– ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk

mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Rachmawati, & Nuraini, 2014) adalah :

1. Tanggung jawab
2. Pencapaian prestasi
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pengakuan atas prestasi
5. Perkembangan karir

Faktor-faktor diatas merupakan kebutuhan utama, oleh karena itu jika dapat terpenuhi akan dapat menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dan optimal.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi (Sutrisno, 2019) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Indikator motivasi menurut (Malawat, 2022) ada 5 indikator motivasi yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana. pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

5. Kebutuhan perwujudan diri.

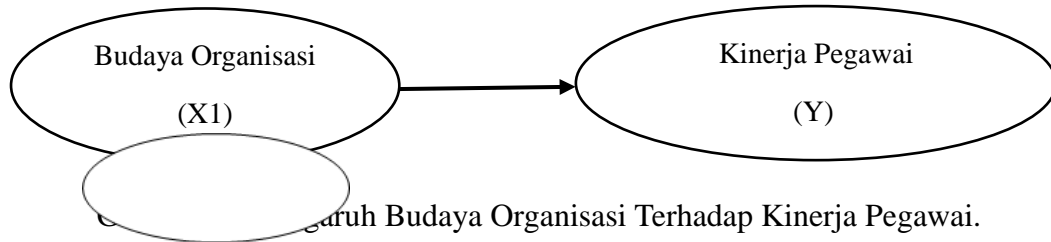
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Budiar, et al., 2023) menyatakan budaya organisasi adalah bentuk taksir yang harus ditaati oleh semua karyawan sebuah organisasi. Budaya organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan.

Pengaruh X1 terhadap Y bila budaya organisasi ditegakkan oleh pegawai dengan sebaik baiknya, maka hasil kerjanya akan meningkat. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, (Arianty, 2012), (Gultom, 2014), (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020), (Handayani & Arianty 2010), (Arianty, 2012) (Jufrijen, 2017), (Jufrizen, 2017b), (Muis, Jufrizen, & Fahmi 2018), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja.

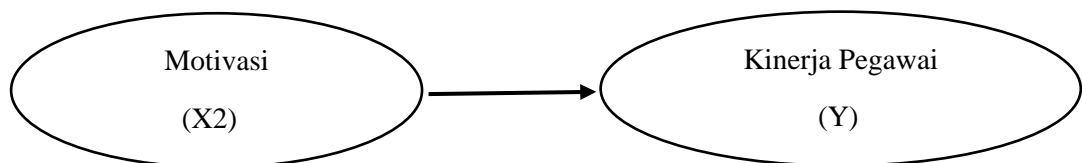


2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Nurhayana (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan. Pengaruh X2 terhadap Y dilihat dari bila semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017a), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017a); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Didukung hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Nabella (2022).



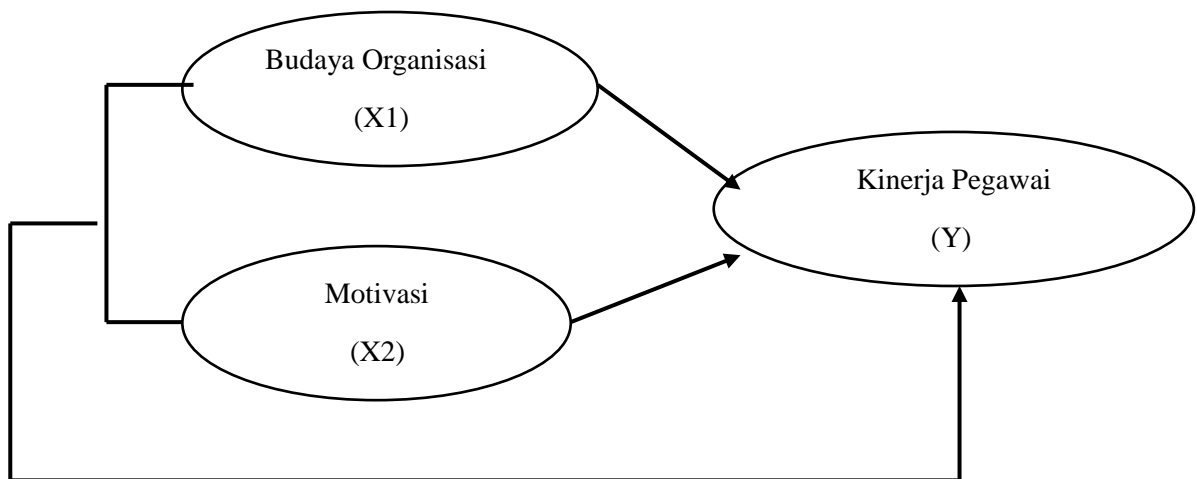
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang ditegakkan dengan baik akan meningkatkan kinerja demikian pula motivasi pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Bila budaya organisasi ditegakkan bersama-sama dengan motivasi yang tinggi, tentunya kinerja akan semakin baik. Berarti X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Hutomo & Setiawan 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dengan kinerja. Hasil dari penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

3. Ada pengaruh secara simultan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan maupun subyek, sampel serta langkah-langkah penelitian, dan memiliki sumber data yang sudah jelas (Sugiyono, 2015).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasioal adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya definisi pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi Jufrizen (2021).

Tabel 3.1
Indikikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber : (Affandi, 2018)

3.2.2 Budaya Organisasi (X1)

(Handoko 2016) menyatakan budaya organisasi adalah bentuk taksir yang harus ditaati oleh semua karyawan sebuah organisasi. Budaya organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan.

Tabel 3.2
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Tujuan yang jelas
2	Karyawan memiliki motivasi tinggi
3	Struktur dan kontrol
4	Kesadaran yang tinggi

Sumber : (Rivai, 2014)

3.2.3 Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Tanggung Jawab
2	Prestasi Kerja
3	Peluang Untuk Maju
4	Pengakuan Atas Kinerja
5	Pekerjaan yang menantang

Sumber : (Sutrisno, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu

1. Tempat Penelitian di Kantor UPT. Samsat Medan Utara.
2. Waktu Penelitian dilakukan Mulai Februari s/d Juni 2024

3.4 Jadwal Rancangan Peneliti

Tabel 3.4 Jadwal Rancangan Peneliti

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan (Prariset)			■																	
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
3	Pembimbingan Proposal					■	■	■													
4	Seminar Proposal								■	■	■										
5	Penyempurnaan Proposal									■	■	■									
7	Pengumpulan dan Pegolahan Data												■	■							
8	Pembimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pendapatan Daerah Sumatera Utara UPT. Samsat Medan Utara yang berjumlah 75 orang pegawai. Jumlah Populasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5 Jumlah Seluruh Pegawai di UPT. Samsat Medan Utara

No	Bagian atau Jabatan Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Tata Usaha	6
2	Bendahara Penerimaan	1
3	Bendahara Penerimaan	5
4	Pengurus Barang	2
5	Pendataan dan Penetapan	31
6	Penagihan dan Tunggakan	30
	Jumlah Pegawai	75

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan sejumlah kecil data atau bagian yang mewakili populasi yang sedang diteliti, (Sugiyono 2018) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang sedang diteliti. Dengan demikian, populasi merujuk pada sejumlah data yang diambil oleh peneliti dari populasi yang sedang diteliti. Dalam menentukan penulis tidak menggunakan teknik penarikan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang.

3.6 Data dan Instrumen

Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian dalam penelitian eksploratif, deskriptif, maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti survei atau observasi. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen, laporan, catatan, publikasi maupun referensi lain yang relevan.

Instrument merupakan bagian yang terpenting dalam suatu penelitian, berkenaan dengan validitas dan reabilitas instrument. Didalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjadi instrument atau alat untuk mengukur nilai variable yang diteliti, dengan jumlah instrument yang sering digunakan sesuai dengan jumlah variable penelitian, adapun jenis instrument yang sering digunakan didalam penelitian ini yaitu berupa tes dan kuisioner, instrument yang digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat.

Dalam penelitian ini menggunakan instrument dengan Skala Likert yang dalam bentuk ceklis. Skala Likert terdiri dari 5 pilihan jawaban untuk setiap pernyataan, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6 Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengertian observasi merupakan sebuah pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan baik itu yang sedang berlangsung atau masih dalam tahap yang meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap suatu kajian objek yang menggunakan pengindraan.

2. Kuisisioner/ Angket

Merupakan instrument penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk menjangkau data atau informasi yang harus dijawab responden secara bebas sesuai dengan pendapatnya. Kuisisioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui google form atau internet. Peneliti menyebarkan angket untuk mengumpulkan data yang akan jadi bahan penelitian.

3. Dokumentasi/ Literatur

Dokumentasi menurut (Tersiana, 2018) bahwa “dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan”. Oleh karena itu, dokumen dapat dijadikan salah satu acuan dalam melakukan penelitian karena memilih berbagai manfaat yang berguna sebagai sumber data dalam melakukan penelitian.

3.8 Uji Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan sahih. Jika sebuah instrumen dikatakan valid, itu berarti alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut memiliki validitas atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Matondang (2019) Dengan kata lain, instrumen yang valid adalah instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur. Oleh karena itu, uji validitas adalah langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (konten) suatu

instrumen dengan tujuan untuk mengevaluasi ketepatan instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian.

Uji Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Uji Validitas ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap

koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Tetapi Azwar mengatakan bahwa bila jumlah item belum mencukupi kita bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0,20 sangat tidak disarankan. Untuk pembahasan ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*. Teknik Perhitungan analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual namun

menggunakan software statistik SPSS. Adapun pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat yaitu untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini kegunaan analisis regresi ganda untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pendapatan Daerah Sumatera Utara (Studi Kasus UPT. Samsat Medan Utara). Model hubungan nilai dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Nilai pengaruh yang di prediksi

a = Konstanta $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja. Metode penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution). Adapun bentuk persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

a	= Konstanta persamaan regresi
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisien regresi
X ₁	= Budaya Organisasi
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Variabel Simultan
e	= Error

Untuk menilai ketepatan fungsi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai T, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi (Juliandi, et al., 2014).

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya, apakah data kita terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi dianggap baik apabila nilai residualnya terdistribusi secara normal. Untuk mendeteksi hal ini, kita dapat melihat penyebaran data pada diagonal sumber pada grafik Normal PP Plot dari regresi yang telah dinormalisasi, yang menjadi dasar bagi pengambilan keputusan. Jika data tersebar

sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi syarat normalitas dan dapat digunakan dengan baik.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah proses untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier yang kuat atau hampir sempurna antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi, maka dikatakan bahwa model regresi tersebut mengalami multikolinearitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Dengan demikian, dalam menguji multikolinearitas, perhatian diberikan pada penilaian VIF dan Tolerance untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi atau tidak.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute

residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan aturan untuk menghasilkan suatu keputusan, apakah keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Subagyo, 2014), maka dilakukan pengujian sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2018a). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level, alpha 5% ($\alpha = 0,05$).

Pengujian signifikansi uji t dapat dilakukan pengujian dengan rumus (Santoso, 2018) sebagai berikut :

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

$$dk = n - 2$$

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 2.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Keterangan :

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel terikat), (Ghozali, 2016) dalam (Suryana, 2016). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Pengujian signifikansi uji F dapat dilakukan pengujian dengan rumus (Mardapi, 2019) sebagai berikut :

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

R^2 = koefisien determinasi

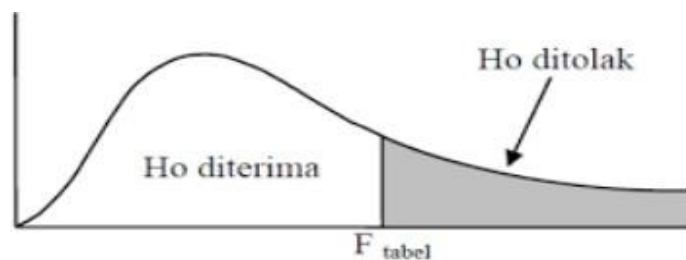
k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 2.6 Pengujian Hipotesis Uji F

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat

dijelaskan oleh variabel independen (X) (Suryana, 2016). Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dapat dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{(b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y)}{\sum y^2} \text{dimana } 0 \leq R^2 \leq 1$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi antara Y dengan X1 dan X2

b_1 = koefisien prediktor X1

b_2 = koefisien prediktor X2

$\sum X_1 Y$ = Jumlah produk X1 dengan

Y $\sum X_2 Y$ = Jumlah produk X2 dengan

Y $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y

Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R negative, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika $R^2 = 1$ maka Adjusted $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2) dan 9 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 75 orang responden yaitu Pegawai UPT. Samsat Medan Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Budaya Organisasi dan variable Motivasi maupun variabel Kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai UPT. Samsat Medan Utara.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	26	34.7	34.7	34.7
Laki-laki	49	65.3	65.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 26 orang pegawai perempuan (34,7%) dan 49 orang pegawai laki-laki (65,3) dari total keseluruhan 75 orang pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	4	5.3	5.3	5.3
25-35 Tahun	18	24.0	24.0	29.3
36-45 Tahun	39	52.0	52.0	81.3
> 45 Tahun	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar (5,3%), 18 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (24,0%), 39 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (52,0%), dan 14 orang pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (18,7%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	12	16.0	16.0	16.0
Sarjana	63	84.0	84.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 12 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (16,0%), 63 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (84,0%).

4.1.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

- a. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka butir atau pertanyaan atau variable tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X₁)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,304	0,227	Valid
2.	0,254	0,227	Valid
3.	0,270	0,227	Valid
4.	0,452	0,227	Valid
5.	0,425	0,227	Valid

6.	0,260	0,227	Valid
7.	0,463	0,227	Valid
8.	0,583	0,227	Valid
9.	0,268	0,227	Valid
10.	0,513	0,227	Valid
11.	0,463	0,227	Valid
12.	0,583	0,227	Valid
13.	0,296	0,227	Valid
14.	0,395	0,227	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel budaya organisasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai r -hitung $>$ r -tabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,652	0,227	Valid
2.	0,560	0,227	Valid
3.	0,581	0,227	Valid
4.	0,391	0,227	Valid
5.	0,655	0,227	Valid
6.	0,526	0,227	Valid
7.	0,279	0,227	Valid
8.	0,230	0,227	Valid
9.	0,424	0,227	Valid
10.	0,516	0,227	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai r -hitung $>$ r -tabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,474	0,227	Valid
2.	0,313	0,227	Valid
3.	0,375	0,227	Valid
4.	0,409	0,227	Valid

5.	0,368	0,227	Valid
6.	0,503	0,227	Valid
7.	0,460	0,227	Valid
8.	0,375	0,227	Valid
9.	0,451	0,227	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai r -hitung $>$ r -tabel.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang sedang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes mengacu pada tingkat kestabilan, konsistensi, kemampuan prediksi, dan akurasi tes tersebut (Sanaky 2013).

(Afrizal, 2015) menjelaskan uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian.

Kriteria pengujian reliabilitas

1. Jika nilai cronbach alpha $>$ 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $<$ 0,6 maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Budaya Organisasi (X ₁)	0,685	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,698	Reliabel
Kinerja (Y)	0,650	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

4.1.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel Budaya Organisasi

Tabel. 4.9
Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	57.3	32	42.7	0	0	0	0	0	0	75	100%
2	43	57.3	32	42.7	0	0	0	0	0	0	75	100%
3	32	42.7	37	49.3	6	8.0	0	0	0	0	75	100%
4	28	37.3	41	54.7	6	8.0	0	0	0	0	75	100%
5	33	44.0	41	54.7	1	1.3	0	0	0	0	75	100%
6	49	65.3	26	34.7	0	0	0	0	0	0	75	100%
7	33	44.0	37	49.3	3	4.0	2	2.7	0	0	75	100%
8	24	32.0	43	57.3	8	10.7	0	0	0	0	75	100%
9	39	52.0	36	48.0	0	0	0	0	0	0	75	100%
10	53	70.7	22	29.3	0	0	0	0	0	0	75	100%
11	33	44.0	37	49.3	3	4.0	2	2.7	0	0	75	100%
12	24	32.0	43	57.3	8	10.7	0	0	0	0	75	100%
13	34	45.3	41	54.7	0	0	0	0	0	0	75	100%
14	44	58.7	30	40.0	1	1.3	0	0	0	0	75	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, responden menjawab sangat setuju sebesar 57,3 dan yang menjawab setuju sebesar 42,7%. berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden bekerja dengan memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan ramah dan cekatan, responden menjawab sangat setuju sebesar 57,3 dan yang menjawab setuju sebesar 42,7%. berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden bekerja dengan ramah dan cekatan.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu melaksanakan tugas dengan jujur, cermat dan bertanggungjawab, responden menjawab setuju sebesar 49,3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 42,7%. berarti sebagian besar responden (92%) menyatakan bahwa melaksanakan tugas dengan jujur, cermat dan bertanggungjawab.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan aset Negara secara efektif dan efisien, responden menjawab setuju sebesar 54,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 37,3%. berarti sebagian besar responden (92%) menyatakan bahwa responden menggunakan aset Negara secara efektif dan efisien.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha meningkatkan kompetensi untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, responden menjawab setuju sebesar 54,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 44,0%. berarti sebagian besar responden (98,7%) menyatakan bahwa

responden berusaha meningkatkan kompetensi untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.

- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik, responden menjawab sangat setuju sebesar 65.3% dan yang menjawab setuju sebesar 34,7%. berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu menghargai setiap orang, responden menjawab sangat setuju sebesar 49.3% dan yang menjawab setuju sebesar 44%. berarti sebagian besar responden (93.3%) menyatakan bahwa responden selalu menghargai setiap orang.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha membangun lingkungan kerja yang kondusif, responden menjawab setuju sebesar 57.3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 32%. berarti sebagian besar responden (89.3%) menyatakan bahwa responden selalu berusaha membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- 9) Jawaban responden tentang Saya setia kepada NKRI dan pemerintahan yang sah, responden menjawab setuju sebesar 52% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 48%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden setia kepada NKRI dan pemerintahan yang sah.
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan menjaga rahasia jabatan, responden menjawab sangat setuju sebesar 70,7% dan yang menjawab setuju sebesar 29,3%,

berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa selalu menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan menjaga rahasia jabatan.

- 11) Jawaban responden tentang saya selalu cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, responden menjawab setuju sebesar 49,3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 44%, berarti sebagian besar responden (93.3%) menyatakan bahwa selalu cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan.
- 12) Jawaban responden tentang Saya selalu bertindak pro aktif dan mengembangkan kreativitas, responden menjawab setuju sebesar 57,3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 32%, berarti sebagian besar responden (83.3%) menyatakan bahwa selalu bertindak pro aktif dan mengembangkan kreativitas.
- 13) Jawaban responden tentang Saya selalu memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, responden menjawab sangat setuju sebesar 54,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 45.3%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa selalu memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
- 14) Jawaban responden tentang Saya selalu terbuka untuk bekerjasama, responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 40%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa selalu Saya selalu terbuka untuk bekerjasama.

b. Variabel Motivasi

Tabel. 4.10
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	40.0	45	60.0	0	0	0	0	0	0	75	100%
2	34	45.3	40	53.3	1	1.3	0	0	0	0	75	100%
3	31	41.3	37	49.3	5	6.7	2	2.7	0	0	75	100%
4	37	49.3	29	38.7	5	6.7	4	5.3	0	0	75	100%
5	32	42.7	42	56.0	1	1.3	0	0	0	0	75	100%
6	38	50.7	35	46.7	2	2.7	0	0	0	0	75	100%
7	14	18.7	41	54.7	19	25.3	1	1.3	0	0	75	100%
8	44	58.7	30	40.0	1	1.3	0	0	0	0	75	100%
9	35	46.7	40	53.3	0	0	0	0	0	0	75	100%
10	43	57.3	32	42.7	0	0	0	0	0	1	75	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah pernah meninggalkan pekerjaan saya pada waktu jam, responden menjawab setuju sebesar 60% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 40%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden tidak pernah pernah meninggalkan pekerjaan saya pada waktu jam.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggungjawab tugas yang diberikan dan penyelesaian masalahnya, responden menjawab setuju sebesar 53.5% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 45.3%, berarti sebagian besar responden (98.8%) menyatakan bahwa responden selalu bertanggungjawab tugas yang diberikan dan penyelesaian masalahnya.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi, responden menjawab setuju sebesar 49.3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 41.3%, berarti sebagian besar responden (90.6%) menyatakan bahwa responden

selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

- 4) Jawaban responden tentang Prestasi yang saya capai membuat saya bersemangat dalam melaksanakan tugas, responden menjawab sangat setuju sebesar 49.3% dan yang menjawab setuju sebesar 38.7%, berarti sebagian besar responden (88%) menyatakan bahwa responden Prestasi yang saya capai membuat saya bersemangat dalam melaksanakan tugas.
- 5) Jawaban responden tentang Saya berkeinginan memperoleh upah yang adil sesuai dengan pekerjaan saya, responden menjawab setuju sebesar 56% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 42.7%, berarti sebagian besar responden (98.7%) menyatakan bahwa responden responden berkeinginan memperoleh upah yang adil sesuai dengan pekerjaan saya.
- 6) Jawaban responden tentang Saya berharap mendapat kesempatan peningkatan jabatan sesuai dengan prestasi saya, responden menjawab sangat setuju sebesar 50,7% dan yang menjawab setuju sebesar 46.7%, berarti sebagian besar responden (97.4%) menyatakan bahwa responden berharap mendapat kesempatan peningkatan jabatan sesuai dengan prestasi saya.
- 7) Jawaban responden tentang Saya berkeinginan mendapatkan reward atas kinerja saya, responden menjawab setuju sebesar 54,7% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 25.5%, berarti sebagian besar responden (80.2%) menyatakan bahwa responden berkeinginan mendapatkan reward atas kinerja saya.

- 8) Jawaban responden tentang Saya berharap pimpinan mengakui kinerja yang saya capai, responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7% dan yang menjawab setuju sebesar 40%, berarti sebagian besar responden (98.7%) menyatakan bahwa responden berharap pimpinan mengakui kinerja yang saya capai.
- 9) Jawaban responden tentang Saya menyukai pekerjaan yang variatif atau tidak sama, responden menjawab setuju sebesar 53,3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 46,7%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden menyukai pekerjaan yang variatif atau tidak sama.
- 10) Jawaban responden tentang Saya bersemangat menghadapi bentuk pekerjaan baru yang menantang, responden menjawab sangat setuju sebesar 57,3% dan yang menjawab setuju sebesar 42,7%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden bersemangat menghadapi bentuk pekerjaan baru yang menantang.

c. Variabel Kinerja

Tabel. 4.11
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	40.0	45	60.0	0	0	0	0	0	0	75	100%
2	37	49.3	38	50.7	0	0	0	0	0	0	75	100%
3	39	52.0	36	48.0	0	0	0	0	0	0	75	100%
4	36	48.0	37	49.3	2	2.7	0	0	0	0	75	100%
5	34	45.3	41	54.7	0	0	0	0	0	0	75	100%
6	43	57.3	32	42.7	0	0	0	0	0	0	75	100%
7	35	46.7	40	53.3	0	0	0	0	0	0	75	100%
8	33	44.0	39	52.0	1	1.3	2	2.7	0	0	75	100%
9	41	54.7	34	45.3	0	0	0	0	0	0	75	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditargetkan, responden menjawab setuju sebesar 60% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 40%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditargetkan.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, responden menjawab setuju sebesar 50.7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 49.3%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan menggunakan biaya sehemat mungkin, responden menjawab setuju sebesar 48% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 52%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden selalu bekerja dengan menggunakan biaya sehemat mungkin.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan mematuhi peraturan yang berlaku, responden menjawab setuju sebesar 49.3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 48%, berarti sebagian besar responden (97.3%) menyatakan bahwa responden saya selalu bekerja dengan mematuhi peraturan yang berlaku.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu mampu menyelesaikan permasalahan tugas yang dihadapi, responden menjawab setuju sebesar 54,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 45.3%, berarti sebagian

besar responden (100%) menyatakan bahwa responden selalu mampu menyelesaikan permasalahan tugas yang dihadapi.

- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan teliti, responden menjawab sangat setuju sebesar 57.3% dan yang menjawab setuju sebesar 42.7%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditargetkan.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu memberi contoh dan mengajak rekan kerja atau bawahan untuk bekerja sebaik mungkin, responden menjawab setuju sebesar 53.3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 46.7%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden selalu memberi contoh dan mengajak rekan kerja atau bawahan untuk bekerja sebaik mungkin.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan jujur, responden menjawab setuju sebesar 52% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 44%, berarti sebagian besar responden (96%) menyatakan bahwa responden selalu bekerja dengan jujur.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu memunculkan gagasan kreativitas dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebesar 54,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 45.3%, berarti sebagian besar responden (100%) menyatakan bahwa responden selalu memunculkan gagasan kreativitas dalam bekerja.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat pada persamaan

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

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	18.532	4.366	
Budaya Organisasi	.112	.062	.183
Motivasi	.337	.071	.480

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 18,532$$

$$b_1 = 0,112$$

$$b_2 = 0,337$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,532 + 0,112X_1 + 0,337X_2 + e$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 18,532$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 18,532.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,112$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai UPT. Samsat Medan Utara sebesar 11,2%.

Kontribusi yang diberikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 39,0%.

- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,337$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai UPT. Samsat Medan Utara sebesar 33,7%.
Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 33,7%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja).

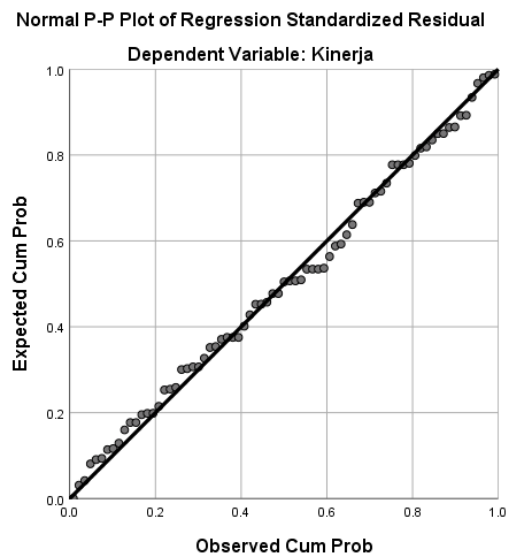
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

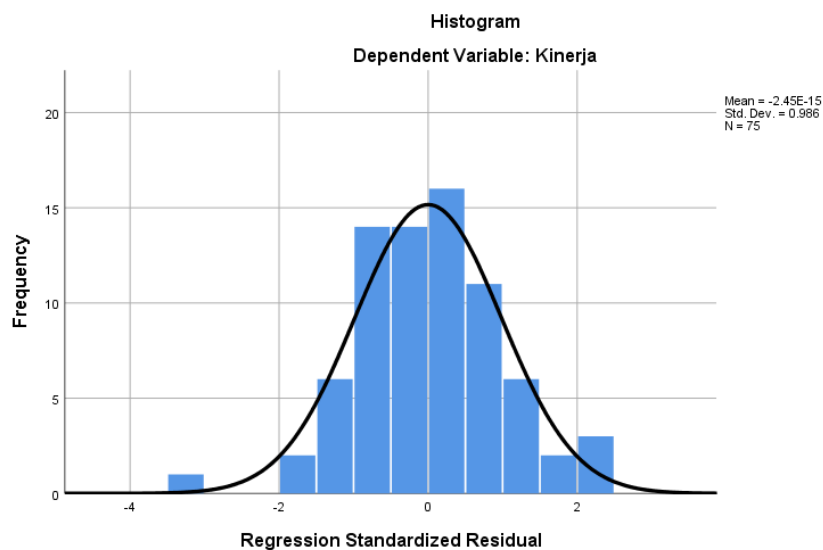
a. Normalitas

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 syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas

membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.13
Multikolinearitas
Coefficients^a

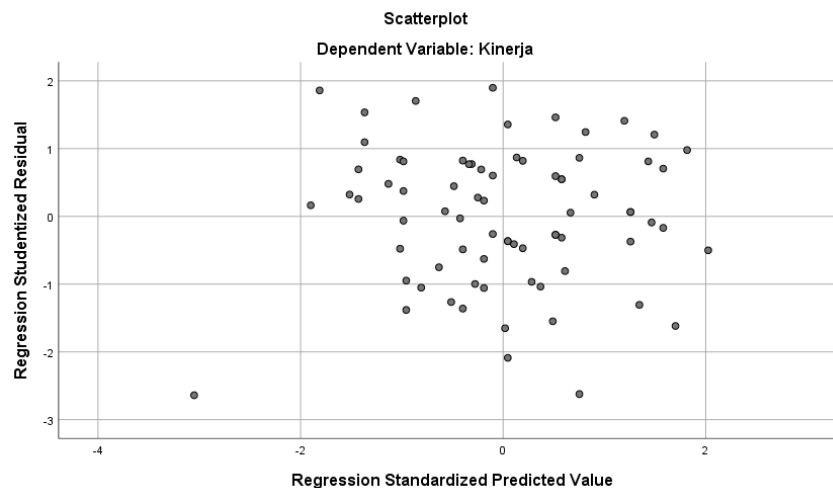
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.949	1.053
Motivasi	.949	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi, memiliki *Varians inflasi faktor* (VIF) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.14

**Uji t
Coefficients^a**

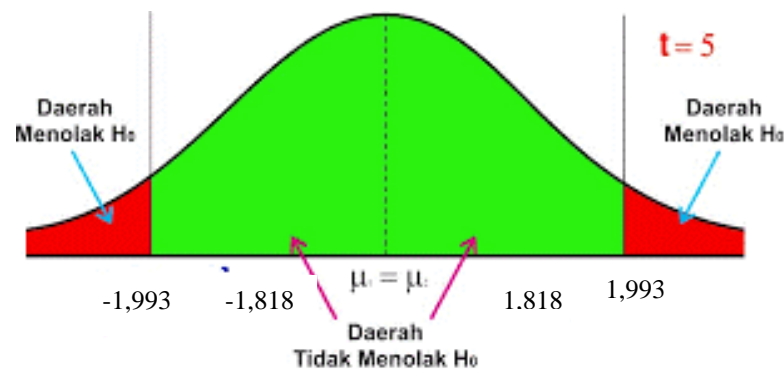
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.532	4.366		4.245	.000
Budaya Organisasi	.112	.062	.183	1.818	.073
Motivasi	.337	.071	.480	4.760	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2024)

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh bahwa nilai koefisien B = 0,112 (positif). Nilai t hitung 1,818 dengan probabilitas sig 0,073 < dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan t_{tabel} 1,993. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} < t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

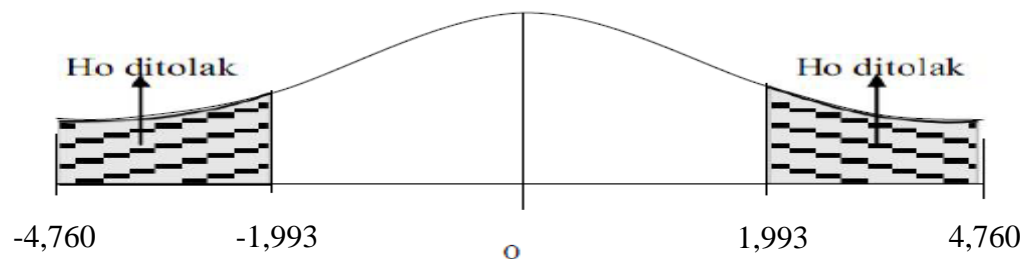


Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh bahwa koefisien B = 0.337 (positif). Nilai t hitung 4,760 dengan probabilitas sig 0,022 < dari $\alpha = 0,05$. sedangkan t_{tabel} 1,993. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.852	2	42.426	15.724	.000 ^b
	Residual	194.268	72	2.698		
	Total	279.120	74			

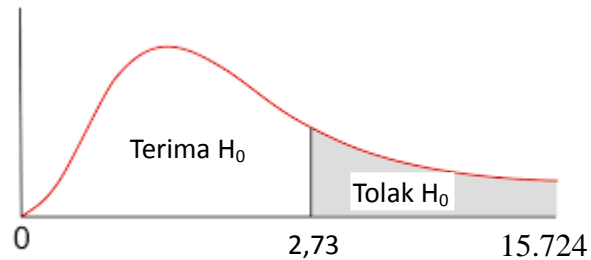
a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2024)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 15.724 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 dengan sig $0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 15.724 >$ dari $F_{tabel} 2,73$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Budaya Organisasi (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.551 ^a	.304	.285	1.64261	.304	15.724	2	72	.000	1.905

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

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,551 \times 100\% \\
 &= 30,4\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,304 atau 30,4% menunjukkan sekitar 30,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2). Sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Sesuai dengan uji t (parsial), diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin meningkat penerapan budaya organisasi maka akan makin meningkat kinerja atau sebaliknya, walaupun pengaruhnya tidak terlalu kuat. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi agar terus ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kinerja dan memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Menurut Budiard, et al. (2023) budaya organisasi adalah bentuk taksir yang harus ditaati oleh semua karyawan sebuah organisasi. Budaya organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, Arianty (2012), Gultom (2014), Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar (2020), Handayani & Arianty (2010), Arianty (2012), Jufrizen (2017), Jufrizen (2017), Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Sesuai dengan uji t (parsial), diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin meningkat motivasi maka akan makin meningkat kinerja atau sebaliknya, dimana pengaruhnya kuat. Oleh karena itu, motivasi pegawai harus mendapat perhatian untuk terus ditingkatkan agar kinerja meningkat.

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Lesmana (2019), Jufrizen (2017), Hasibuan & Silvya (2019); Jufrizen & Pulungan (2017), Fransiska & Tupti (2020), Jufrizen et al. (2020); Tanjung (2018), Marjaya & Pasaribu (2019), Rizal & Radiman (2019); Jufrizen (2017); Andayani & Tirtayasa, (2019); Ainanur & Tirtayasa (2018); Gultom (2014); Harahap & Tirtayasa (2020); Hidayat et al. (2020); Farisi et al. (2020); Rosmaini & Tanjung (2019) dan

Manihuruk & Tirtayasa (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Sesuai dengan uji f (simultan), diperoleh bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berarti bila Budaya Organisasi dan Motivasi meningkat secara bersama-sama maka kinerja akan meningkat dengan pengaruh yang kuat.

Budaya organisasi yang ditegakkan dengan baik akan meningkatkan kinerja demikian pula motivasi pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Bila budaya organisasi ditegakkan bersama-sama dengan motivasi yang tinggi, tentunya kinerja akan semakin baik.

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Oleh karena itu, budaya organisasi dan motivasi penting untuk ditempatkan secara bersama-sama agar kinerja semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Nasution & Lesmana (2018), Lesamana & Putri (2018), Sukoco et al. (2020) bahwa Hutomo

& Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara, sehingga menurunnya budaya organisasi, maka kinerja pegawai juga akan menurun dan sebaliknya apabila Budaya Organisasi meningkat, maka Kinerja juga akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara, sehingga apabila Motivasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat dan sebaliknya apabila Motivasi menurun maka Kinerja akan menurun.
3. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT. Samsat Medan Utara, sehingga apabila budaya organisasi dan motivasi meningkat, maka kinerja dapat meningkat dan sebaliknya apabila, budaya organisasi dan motivasi menurun maka kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas , maka dalam rangka peningkatan kinerja UPT. Samsat Medan Utara, disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi, yang sudah baik agar di pertahankan dan ditingkatkan terutama perlu meningkatkan keharmonisan dengan membangun lingkungan

kerja yang kondusif, mengembangkan sikap pro-aktif, melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab serta berkeja secara efektif dan efisien.

2. Motivasi kerja pegawai yang sudah baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan terutama mengembangkan reward dan punishment, mendorong prestasi kerja pegawai dan semangat kerja pegawai.
3. Pimpinan dan pegawai agar selalu meningkatkan budaya organisasi bersama dengan motivasi pegawai agar kinerja semakin baik, terutama dalam aspek harmonis, adaptif dan akuntabel, juga meningkatkan prestasi kerja dan penerapan reward dan punishment sebagai pengakuan atas kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, keterikatan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Angket karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Diklat Dan Litbang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, 1(1), 230–242.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afrizal. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Raja grafindo Persada.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organinsasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmian Manajemen & Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Asrul, A., Suwanti, S., & Jamaluddin, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 20(3), 57-64.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil.
- Budiar, M. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Instalasi Gizi RSUD Kabupaten Kediri. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Carolin, C., & Rahadi, D. R. (2020). Studi Literatur: Hubungan Dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 107–116. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.177>
- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 122–132.
- Erna. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2014). *Behavior in Organization*. Prentice Hall.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui

- Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Hutomo, M., & Setiawan, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 60–69.
- Joseph, A., & Wibowo, I. (2018). The findings of Putri. *Journal Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 18(3), 115–131.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom*, 2(1), 11–25.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Mardapi, D. (2019). Pengujian Hipotesis Nihil: Uji Signifikansi Dan Interval Kepercayaan. *Buletin Psikologi*, 8(2), 7–16.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Matondang, Z. (2019). Servo motor control system and method of auto-detection of types of servo motors. *Applied Mechanics and Materials*, 496–500(1), 1510–1515. h
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nabella, R. I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 215–226.
- Ningtyas, A. R. (2022). *19 Pengaruh Karakteristik Individu..., Rizma Ayu Ningtyas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022*. 19–57.
- Nurhayana. (2019a). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Power Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(4), 437–446. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i4.240>
- Nurhayana, N. (2019b). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Power Pekanbaru. *Journal Economic Dan Business Riveiw*, 10(4), 437–461.
- Pratiwi, G. A. (2020). *Landasan teori motivasi, faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi, dan indikator motivasi*.

- Rachmawati, & Nuraini, E. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif (1st ed.)*. Ekonisia.
- Rattu, P. N., Novie, R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi Budaya Organisasi. *Jurnal Governance*, 2(1), 1–9.
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan dalam Perencanaan Pembangunan (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa). *Jurnal Governance*, 2(1), 1–9.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (6th ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour (13th ed.)*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rozarie, D. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Rozarie.
- Sanaky, H. (2013). *Media Pembelajaran Interaktif-Inovatif*. Kaukaban Dipantara.
- Santoso, S. (2018). *Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8, 1–10.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Subagyo, J. (2014). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Rineka Cipta.
- Sudarmanto, K. (2019). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suryana, A. (2016). *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan*

Kualitatif. UPI.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Andi.
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2014). *Cultural Intelligence*. Berrett- Koehler Publisher.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.