

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH CARGO PADANG

*INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDAH CARGO PADANG*

Santy Fitria; Agus Sutarjo; Nova Begawati

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Unirversitas Ekasakti

Email : santyfitria11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian sebanyak 60 orang dengan sampel menggunakan total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Indikator dominan pada variabel budaya organisasi adalah orientasi tim. Indikator dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan pengembangan diri. Indikator dominan pada variabel kinerja adalah inisiatif. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari nilai t hitung dari variabel budaya organisasi sebesar 3.683 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,004 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 8.742 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Terbukti dari nilai F hitung 17.820 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.00. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,001 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on employee performance at PT. Indah Cargo Padang. The data collection methods used in this research are field research and library research. The population in the study as many as 60 people with a sample using total sampling. Methods of data analysis in this study using descriptive analysis, multiple regression, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test. The results of this study indicate that: The dominant indicator in the organizational culture variable is team orientation. The dominant indicator in the work motivation variable is physiological need. The dominant indicator in the performance variable is job knowledge. The results of the t test show that partially organizational culture variables have a significant positive effect on employee performance. It is evident from the t value of the organizational culture variable of 3.683 which value is greater than the t table value of 2.00247. So that $t_{count} > t_{table}$ and the calculated sig value obtained is $0.004 < 0.05$ so H_0 is rejected H_a accepted. The result of t test shows that partially the work motivation variable has a significant positive effect on employee performance. It is evident from the t value of the work motivation variable of 8.742 which value is greater than the t table value of 2.00247. So that $t_{count} > t_{table}$ and the calculated sig value obtained is equal to $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected H_a accepted. The results of the F test show that simultaneously the variables of organizational culture (X_1) and work motivation (X_2) together have a significant positive effect on employee performance (Y). Evidenced by the calculated F value of 17,820 whose value is greater than the F table value of 4.00. So that $F_{count} > F_{table}$ and the calculated sig value obtained is $0.001 < 0.05$ so H_0 is rejected. H_a is accepted.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak suatu perusahaan, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja dari suatu perusahaan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula kinerja suatu perusahaan. Setiap perusahaan berusaha berkompetisi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dalam persaingan yang begitu ketat saat ini. Seperti yang dikatakan Mangkunegara (2015) salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia.

Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal tentunya diperlukan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Hasibuan, 2015). Dalam hubungan ini faktor penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu pada organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Tingginya kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman barang, menjadi sebuah peluang bisnis tersendiri bagi para pelaku bisnis ekspedisi. Hal ini terlihat banyaknya perusahaan yang melebarkan sayap dibidang pengiriman barang. Dalam menghadapi persaingan tersebut, kinerja karyawan yang optimal perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting karena sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalani usahanya. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat perusahaan akan mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengamati bagaimana kualitas karyawannya dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi dan motivasi kerja para karyawannya. Dalam hal ini, yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperkuat solidaritas karyawannya yaitu melalui pemahaman budaya organisasi anggota dan perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ompusunggu dan Simanjuntak, dengan Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam (2020) hasil penelitiannya yaitu bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amtek Engineering Batam. Hasil studi lainnya yang dilakukan oleh (Utami, Hendry, Sonia, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan mengacu pada jurnal (Ida, 2017) yang meneliti pada Klumpu Bali Resort Sanur, dimana faktor yang diteliti adalah Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Tetapi objek usaha perhotelan diganti menjadi objek perseroan karena penulis melihat bahwa perseroan saat ini terus berkembang dan meningkat pesat,

dan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam aktivitas bisnisnya. Sehingga penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Indah Cargo Padang yang didirikan pada tahun 2007 dengan nama PT. Indah Cargo yang khusus melayani pengiriman barang, untuk area Sumatera. Pendiri Indah Cargo Bapak H. Arisal Azis, adalah salah seorang pengusaha besar asal kota Padang Pariaman, Kecamatan Lima Koto, Kampung Dalam, Sumatera Barat yang sudah berkecimpung di bisnis Travel dan angkutan barang sejak tahun 2000.

Semakin ketatnya persaingan dalam jasa pengiriman mendorong PT. Indah Cargo Padang untuk lebih memperhatikan faktor kinerja para karyawannya. PT. Indah Cargo Padang membuat peraturan yang harus dilaksanakan oleh karyawan seperti karyawan harus datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berpakaian seragam, dan menggunakan jam kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Fenomena terkait budaya organisasi di PT. Indah Cargo Padang antara lain : kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan seperti pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh karyawan dan staf sehingga dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat tanpa memberikan alasan. Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan di PT. Indah Cargo Padang pada tanggal 10 Desember 2020 terkait dengan fenomena motivasi kerja yang ada di PT. Indah Cargo Padang yaitu : kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja seperti kenaikan karir kepada karyawan yang melebihi target pengiriman.

PT. Indah Cargo Padang memiliki masalah yang harus diatasi, seperti halnya adanya keterlambatan pengiriman barang. barang yang mengalami kerusakan dan barang yang hilang. Seperti terlihat pada tabel berikut mengenai jumlah komplain pelanggan selama tahun 2020.

Tabel Jumlah Komplain Pelanggan PT. Indah Cargo Padang Tahun 2020

No	Bulan	Komplain			Total komplain
		Terlambat	Kerusakan	Kehilangan	
1	Januari	14	6	2	22
2	Februari	12	4	1	17
3	Maret	10	5	2	17
4	April	13	2	3	18
5	Mei	24	7	5	36
6	Juni	14	6	3	23
7	Juli	10	5	4	19
8	Agustus	12	4	2	18
9	September	11	3	5	19
10	Oktober	13	6	2	21
11	November	12	5	4	21
12	Desember	15	2	5	22
Total		160	55	38	253

Sumber : PT. Indah Cargo Padang 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan jumlah komplain pelanggan pada PT. Indah Cargo Padang tahun 2020 berjumlah 253 paket. selama periode januari - desember terjadi penurunan dan peningkatan jumlah komplain pelanggan. Berdasarkan hasil pra-survey di PT. Indah Cargo Padang mengalami permasalahan tentang kinerja Hal ini ditunjukkan dengan karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya hal

ini tentu menjadi suatu fenomena yang menunjukkan bahwa PT. Indah Cargo Padang belum mencapai kinerja yang optimal. PT. Indah Cargo Padang harus segera bertindak dan menganalisis permasalahan yang terjadi khususnya dalam hal kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk itu setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori dan penelitian terdahulu, Bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator apa yang paling dominan dari masing-masing variable budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan juga untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Padang. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Indah Cargo Padang”

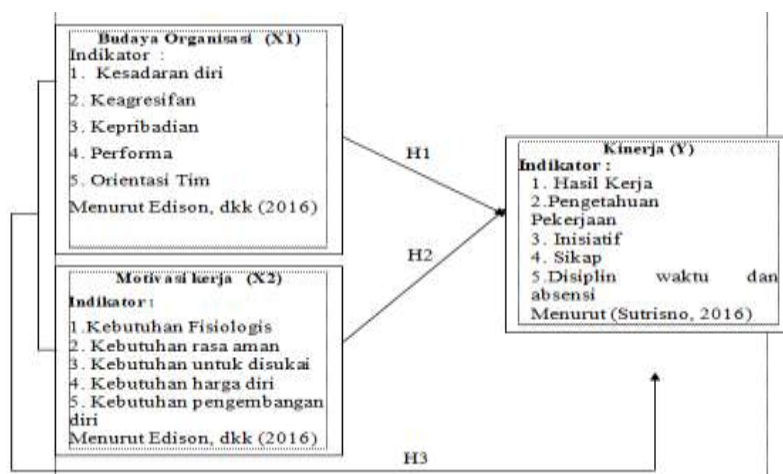
Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Indikator-indikator manakah yang paling dominan pada budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang?
2. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang baik secara parsial maupun simultan?

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian lapangan dan penelitian pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indah Cargo Padang sebanyak 60 orang karyawan dengan pengambilan sampel secara *total sampling* maka didapatkan sampel sebanyak 60 orang. Uji instrumen penelitian yang digunakan ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin		
Kategori	Frekuensi	Persentase %
Pria	44	73.3
Wanita	16	26.7
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden laki - lakilebih banyak dari pada perempuan, hal ini dikarenakan karyawan yang dibutuhkan untuk jasa pengiriman kargo lebih banyak laki – laki.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia		
Kategori	Frekuensi	Persentase %
21 - 25 tahun	13	21.7
26-30 tahun	19	31.7
31 - 35 tahun	15	25.0
36 - 40 tahun	6	10.0
>40 tahun	7	11.6
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak berada dalam rentang usia 26 – 30 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mengirimkan barang ke lokasi konsumen adalah laki – laki.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		
Kategori	Frekuensi	Persentase %
SMA	27	45.0
D3	17	28.3
S1	16	26.7
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang paling banyak bekerja memiliki latar belakang pendidikan akhir adalah SMA. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih banyak menerima karyawan tamatan SMA karena untuk mengantar barang tidak diperlukan pendidikan khusus.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		
Kategori	Frekuensi	Persentase %
1 - 10 tahun	53	88.3
10 -20 tahun	7	11.7
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa responden lebih banyak memiliki masa kerja 1 – 10 tahun. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan masih tergolong muda dan fresh graduate sehingga belum terlalu lama memiliki masa kerja di perusahaan.

Analisa Deskriptif Variabel

1. Pada indikator kesadaran diridengan pernyataan dari nomor 1 – 5 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 47% dengan kategori cukup. Pada indikator keagresifan dengan pernyataan dari nomor 6 - 10 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 49% dengan kategori cukup. Pada indikator kepribadian dengan pernyataan dari nomor 11 – 15 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 50% dengan kategori cukup. Pada indikator performa dengan pernyataan dari nomor 16 - 20 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 50% dengan kategori cukup. Pada indikator orientasi tim dengan pernyataan dari nomor 21 - 25 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 52% dengan kategori cukup. Dari data tersebut dapat disimpulkan tingkat capaian responden (TCR) tertinggi berada pada indikator orientasi tim.
2. Pada indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan dari nomor 1 – 5 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81.7% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan rasa aman dengan pernyataan dari nomor 6 – 10 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan untuk disukai dengan pernyataan dari nomor 11 – 15 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 80% dengan kategori baik. Pada indikator kebutuhan harga diri dengan pernyataan dari nomor 16 - 20 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81.7% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan pengembangan diri dengan pernyataan dari nomor 21 - 25 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81.9% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata dari keseluruhan tingkat indikator kualitas produk dengan tingkat capaian responden (TCR) berada dalam kategori sangat baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan tingkat capaian responden (TCR) tertinggi berada pada indikator kebutuhan pengembangan diri.
3. Pada indikator hasil kerjadengan pernyataan dari nomor 1 – 5 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 79% dengan kategori baik. Pada indikator pengetahuan pekerjaan dengan pernyataan dari nomor 6 - 10 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 80% dengan kategori baik. Pada indikator inisiatif dengan spesifikasi dengan pernyataan dari nomor 11 – 15 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator sikap dengan pernyataan dari

nomor 16 - 20 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 79% dengan kategori baik. Pada indikator disiplin dan waktu absensidengan pernyataan dari nomor 21 - 25 didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 80% dengan kategori baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan tingkat capaian responden (TCR) tertinggi berada pada indikator inisiatif.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari padaangka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 60$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,2542.

a. Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X_1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r_{tabel} (0,2542), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r_{tabel} (0,2542), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r_{tabel} (0,2542), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,25$. Hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas didapatkan nilai residual sebesar 0,422 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 60 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila nilai probabilitas (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus Heteroskedastisitas karena gambar diatas tidak membentuk sebuah pola.

Analisa Kualitatif

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada tabel berikut ini.

Coefficients		
Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	96.687
	BUDAYA ORGANISASI	.362
	MOTIVASI KERJA	.786

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 96.687 + 0.362X_1 + 0.786 X_2$$

- 1) Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 96.687 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai budaya organisasi dan motivasi kerjasama dengan nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 96.687. Dengan kata lain nilai kinerja karyawan tanpa budaya organisasi dan motivasi kerja adalah sebesar 96.687.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif sebesar 0.362, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.362. Kenaikan variabel budaya organisasi berakibat peningkatan pada variabel kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0.786, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu

satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.786. Kenaikan variabel motivasi kerja berakibat peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

2. Analisa Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi	
Model Summary ^b	
Model	Adjusted R Square
1	.727
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI	
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN	

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,727 atau 72.7%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,727 atau 72.7%. Sedangkan sisanya sebesar 27.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t			
Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.985	.012
	BUDAYA ORGANISASI	3.683	.004
	MOTIVASI KERJA	8.742	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2.00247 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut :

- Nilai t hitung dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 3.683 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,004 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 8.742 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

ANOVA						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.991	2	72.548	17.820	.001 ^b
	Residual	1238.640	57	5.149		
	Total	1383.631	59			
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, UDAYA_ORGANISASI						

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 17.820 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.00 (lihat lampiran tabel) dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,001 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel budaya organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂), secara simultan / bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂), secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai t hitung dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 3.683 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,004 < 0,05 jadi H₀ ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang bernilai positif berarti budaya organisasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang. Dengan pengaruh positif diharapkan dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan budaya organisasi perusahaan.

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. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh

tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Pasaribu (2015) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrizon & Asmeri R (2020) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang, yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai t hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 8.742 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperkuat motivasi dari perusahaan.

Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi pada dasarnya akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya jika tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hasibuan (2015) berpendapat motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pimpinan perusahaan harus mengetahui

motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Dengan demikian, setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut, sehingga pada akhirnya mengharapkan semangat kerja untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerja itu.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fikri, S. L., & Begawati, N (2020) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Saptas Jaya Cabang Padang yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dijelaskan oleh penelitian yang dilakukan Harahap dan Tirtayasa (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamudimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui berdasarkan hasil uji F bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai F hitung 17.820 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.00 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,001 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperkuat budaya organisasi dan motivasi dari perusahaan.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Kinerja Karyawan menjadi salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja.

Budaya organisasi itu sendiri dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui motivasi kerja yang diberikan, karena pada dasarnya motivasi kerja dapat menjadi hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja lebih giat dan antusias yang pada akhirnya akan mencapai kinerja yang optimal.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ompusunggu & Simanjuntak (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek

Engineering Batam yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Hanny Aulia Utami, Hendry, Sonia (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indah Cargo Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator dominan pada variabel budaya organisasi adalah orientasi tim yang memiliki rata-rata nilai TCR sebesar 52%. Indikator dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan pengembangan diri yang memiliki rata-rata nilai TCR 81.9%. Indikator dominan pada variabel kinerja adalah inisiatif yang memiliki rata-rata nilai TCR 81%.
2. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari nilai t hitung dari variabel budaya organisasi sebesar 3.683 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,004 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima.
3. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 8.742 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima.
4. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Terbukti dari nilai F hitung 17.820 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.00. Sehingga F hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,001 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima.

Saran

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Padang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi yang ada di perusahaan. Maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel budaya organisasi TCR tertinggi diperoleh pada orientasi tim yang memiliki rata-rata nilai TCR sebesar 52%. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan kelebihan yang ada pada karyawan agar tidak terjadi penurunan. Sedangkan pencapaian TCR terendah pada budaya organisasi diperoleh pada indikator kesadaran diri. Untuk itu perusahaan perlu

memberikan pengertian kepada karyawan untuk lebih sadar diri akan kewajiban yang mereka tanggung dan menyelesaikan pekerjaan sebaik – baiknya.

2. Pada motivasi kerja pencapaian TCR tertinggi diperoleh pada indikator kebutuhan pengembangan diri yang memiliki rata-rata nilai TCR 81.9%. Untuk itu perusahaan perlu membimbing karyawan agar lebih mampu mengembangkan dirinya untuk menjadi lebih baik lagi. Sedangkan pencapaian TCR terendah pada motivasi kerja diperoleh pada indikator kebutuhan untuk disukai. Untuk itu telah diketahui bahwa karyawan tidak memerlukan mereka disukai antar rekan kerja atau dengan pimpinan mereka lebih termotivasi akan terpenuhinya kebutuhan fisiologis mereka.
3. Pada kinerja karyawan pencapaian TCR tertinggi diperoleh pada indikator inisiatif yang memiliki rata-rata nilai TCR 81%. Untuk itu perusahaan perlu membimbing karyawannya agar selalu inisiatif dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan pencapaian TCR terendah pada kinerja karyawan diperoleh pada indikator sikap. Untuk itu telah diketahui bahwa karyawan tidak memperdulikan sikap mereka antar rekan kerja atau dengan pimpinan, mereka lebih focus kepada pengetahuan pekerjaan yang mereka miliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding, Ahmad Gani, S. N. (2017). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. the internasional journal of engineering and science, 6(12), 28–36. <https://doi.org/2319-1813>
- Afrizon, & Asmeri, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang. JM, VOL. 2, NO, Hal: 255-276.
- Agussalim Manguluang. 2015. Statistik Lanjutan, Ekasakti Press, Padang.
- Ahmad, Tohardi. 2015. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio>.
- Andriani, D. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT. X Sidoarjo. Bisnis, Manajemen & Perbankan, vol.2 No.2, 121–10. <https://doi.org/23384409>
- Ari Bowo, Dewi Urip Wahyuni (2020). Judul Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.JNE Express. Jurnal ilmu dan riset manajemen
- Arikunto, s. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta:
- Ayu, I., Giantari, I., & Riana, I. G. (2017). DAN KINERJA KARYAWAN KLUMPU BALI RESORT SANUR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Udayana , Bali , Indonesia Sektor pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor yang menghasilkan devisa yang sangat besar bagi Negara Indonesia . Salah satu daerah.6(12), 6471–6498.

- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Efendi, C., Sutarjo, A., & Budi gunawan.(2019). Issn-p 2355-0376 issn-e 2656-8322.PengaruhKemampuanKerjadanMotivasiKerjaterhadapKinerjaKaryawan an PT. LembahKaret Padang, 1(1), 105–116.
- Emron Edison. Yohny dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia (bandung)*. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Sapta Jaya Cabang Padang. 2(4), 279–294.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke X. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Iman V. V. (2013). *aplikasi Multivariate dengan program spss (Semarang)*. Penerbit UNDIP.
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 7(1), 52. <https://doi.org/10.21013/jmss.v7.n1.p7>
- Hanny Aulia Utami, Hendry, Sonia, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *wahana inovasi*, 8 no 1. <https://doi.org/20898592>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, malayu S. . (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. In *Manajemen Sumber daya Manusia (PT.Bumi Ak)*.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hendri. (2015). *Komitmen Organisasi*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Jakarta, hal. Cetakan ke-1). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, 7(2), 1–11.
- Mangkunegara. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Mardalis. (2008). *Metodologi Peneitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marta, D. S., Salfadri, & Yanti, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Pertanian (PERSERO) Cabang Sumbar. 1(2), 146–158.
- Mas'ud. 2015. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta. Erlangga.
- Moeljono, D. (2015). *Budaya organisasi dalam tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Nanto, N., Salfadri, & Delvianti. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pusat statistik (bps) kabupaten agam. 1(1), 31–40
- Ompusunggu, S. J., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. 4(2), 358–370.
- Riduwan. (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta.
- Robbins. (2015). *Perilaku orang, konsep, kontroversi, aplikasi*. (Handyana Pujaat Wika, penerjemah. Jakarta Prentalindo.
- Sri, Agusnan. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Freight Express Medan. *Jurnal warta edisi 63*, Volume 14, Nomor 1:1:208 Universitas Prima Indonesia
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Baru. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi 1, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke - 9. Jakarta : Kencana.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tubagus A. Darajat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Wibowo. (2015). *Budaya organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (hal. 13). Cetakan ke-4 Rajawali Pers.