



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 19718- 19726

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan

Ahmad Prayudi¹, Warsani Purnama Sari²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area

²Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area

ahmadprayudi@staff.uma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of Organizational Culture and Motivation on the Employee Performance at Perum BULOG, Medan Branch Office. A quantitative method with an associative approach was employed. The population consisted of employees at Perum BULOG, Medan Branch Office, and a saturated sampling technique was used, resulting in a sample of 36 respondents. Data were collected by distributing questionnaires to respondents who met the study's criteria. The data were processed using SPSS software, and the analysis techniques included multiple linear regression, the t-test (partial), and the F-test (simultaneous). Validity testing was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. Questionnaires were administered to 36 employees of Perum BULOG, Medan Branch Office. Partial test results (t-test) indicate that the Organizational Culture variable has a positive and significant effect on Employee Performance. Similarly, the Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneous testing (F-test) shows that both independent variables have a significant effect on the dependent variable. The Adjusted R-Square value is 0.516, or 51.6%, indicating that 51.6% of the variation in Employee Performance (Y) can be explained by Organizational Culture (X1) and Motivation (X2), while the remaining 48.4% is explained by factors not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Employee Performance

1. Latar Belakang

Persaingan di seluruh dunia saat ini telah membawa dunia kerja menjadi sangat membutuhkan individu yang terbiasa berpikir ke depan, cerdas, inovatif dan siap bekerja dengan suasana hati yang ceria dengan kondisi zaman. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja semua komponen yang ada dalam perusahaan tersebut untuk bertekad mencapai keberlangsungan hidup satu perusahaan. Sumber Daya Manusia untuk situasi ini adalah para karyawan sebuah perusahaan dimana setiap karyawan pasti berusaha untuk bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang ideal.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya bisa diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global saat ini.

Menurut (Wibowo, 2014) Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu diantaranya budaya organisasi, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (Mangkunegara, 2000)

Persaingan di seluruh dunia saat ini telah membawa dunia kerja menjadi sangat membutuhkan individu yang terbiasa berpikir ke depan, cerdas, inovatif dan siap bekerja dengan suasana hati yang ceria dengan kondisi zaman. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja semua komponen yang ada dalam perusahaan tersebut untuk bertekad mencapai keberlangsungan hidup satu perusahaan. Sumber Daya Manusia untuk situasi ini adalah para karyawan sebuah perusahaan dimana setiap karyawan pasti berusaha untuk bekerja dengan

kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang ideal. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya bisa diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global saat ini.

Menurut (Wibowo, 2014) Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu diantaranya budaya organisasi, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (Mangkunegara, 2000) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya Organisasi. Adapun budaya organisasi yang baik akan menciptakan keefektifan organisasi. Banyak para ahli menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan (Rashid et al., 2003) Selain budaya organisasi ada juga faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai (Robbins & Judge, 2021).

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran penting (Kurnia et al., 2019). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Perum BULOG adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/peredagangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka manajemen perlu menerapkan sistem motivasi kerja yang didukung dengan budaya kerja Karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan masih ada yang belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak tugas yang terlambat diserahkan dikarenakan beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan, seringnya karyawan yang mengabaikan peraturan tata tertib, seperti sering meninggalkan ruangan sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Dan kurangnya dorongan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Dengan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja maka perusahaan memberikan nilai tambah pada produktivitas kerjanya, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja rendah menyebabkan produktivitasnya menurun.

Budaya organisasi Perum BULOG belum dilaksanakan dengan baik terlihat dari masih ada hubungan antar karyawan yang tidak harmonis dan kurang kolaboratif dengan yang lain, masih ada juga yang tidak amanah dan loyal dimana ada karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya sehingga menjadi kebiasaan di kalangan pegawai. Selain itu motivasi kerja karyawan juga masih rendah, ini terlihat dari kurangnya semangat kerja karyawan untuk bekerja secara profesional dan tekun, karyawan bekerja apa adanya, kurang tanggung jawab kerja, kurang berorientasi, terhadap tugas atau kurang serius dalam pemanfaatan waktu kerja dan tidak efisien. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang mau membantu rekan kerja, kurang mau melakukan hal hal

yang melebihi tugas dan masih adanya komplain atau keluhan terhadap ketidaknyaman kerja seperti mengalah. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif sering digunakan untuk mempelajari hubungan antar variabel, mengukur frekuensi, atau mengidentifikasi pola dalam populasi tertentu. Pendekatan penelitian kuantitatif bersifat konfirmasi karena berfokus pada pengujian hipotesis dan teori. Penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur adalah variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) sebagai variabel bebas Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel

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

Variabel kinerja pegawai (Y)

Kinerja Adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2014).

Tabel I Indikator kinerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas (mutu)	2
2	Kuantitas (jumlah)	2
3	Waktu (jangka waktu)	2
4	Penekanan Biaya	2
5	Pengawasan	2
6	Hubungan Antar Pegawai	2

Sumber : (Kasmir, 2016)

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara, 2017). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 2 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja Keras	2
2	Orientasi Masa Depan	2
3	Usaha untuk Maju	2
4	Rekan Kerja yang Dipilih	2
5	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	2
6	Orientasi tugas	2
7	Ketekunan	2

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12234>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

8	Pemanfaatan Waktu	2
---	-------------------	---

sumber : (Mangkunegara, 2017)

Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Amanah	2
2	Kompeten,	2
3	Harmonis	2
4	Loyal	2
5	Adaptif	2
6	Kolaboratif	2

Sumber : Peraturan Mentri BUMN No ; SE-7/MBU/07/2020

Alat pengukuran data menggunakan skala likert, skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial tertentu. Skala likert dipenelitian ini bertujuan untuk mengukur mengenai pengaruh *Digital Maerketing* dan *Motivasiterhadap* Kinerja Pegawai Wardah, Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah : Wawancara,. Kuesioner, Data primer telah dipilih sebagai sumber data utama pada penelitian ini yang mana sumbernya dari penggunaan kuesioner sebagai instrumen penghimpunan informasi. Kuesioner tersebut akan disebar melalui media sosial seperti instagram dan whatsapp. Data primer merupakan hasil akuisisi data yang dilakukan oleh peneliti sebagai bentuk pengumpulan informasi yang orisinal dan langsung.

Uji Instrumen Penelitian dengan uji validitas Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pengguna produk wardah pada generasi z untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. dan Uji Reliabilitas Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas Teknik Analisis Data, Analisis Regresi Linear Berganda Uji Hipotesis, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²).

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Analisis Data Uji Asumsi Klasik

1. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 3 Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98726978
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.037
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 3 Menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai p-value sebesar 0,158. Mengingat nilai tersebut berada di atas taraf signifikansi 5% (0,05), maka hipotesis nol diterima yang berarti data residual penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4. berikut ini:

Tabel 4
Uji Nilai Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.762	3.271		.539	.591		
	Budaya Organisasi	.507	.049	.726	10.369	.000	.996	1.004
	Motivasi	.077	.071	.076	1.091	.278	.996	1.004

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas. Adapun penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

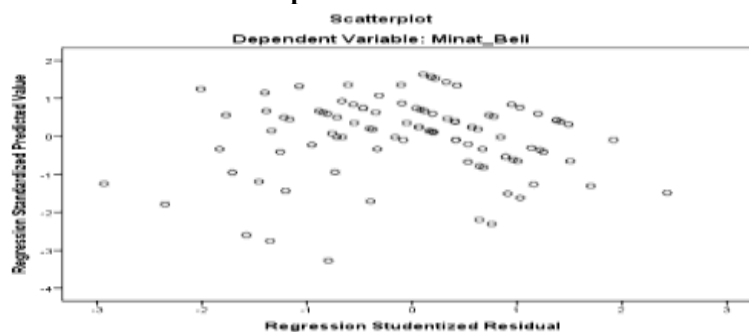
1. Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,996 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,004 yang lebih kecil dari 10.
2. Motivasi(X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,996 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,004 yang lebih kecil dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- a. Pendekatan Grafik Scatterplot

Gambar 2
Scatterplot Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga model ini layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi .

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.762	3.271		.539	.591
Budaya Organisasi	.507	.049	.726	10.369	.000
Motivasi	.077	.071	.076	1.091	.278

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,762 + 0,507 X_1 + 0,077 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = 1,762 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi dan Motivasi dianggap nol, maka tingkat Kinerja Pegawai bernilai sebesar 1,762 satuan.
2. Koefisien (β_1) = 0,507 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yang artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,507 satuan, begitupun sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif budaya perusahaan yang dilakukan, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan
3. Koefisien (β_2) = 0,077 menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan, yang artinya secara matematis jika variabel Motivasi meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,077 satuan. Namun, karena nilai signifikansinya ($0,278 > 0,05$), maka peningkatan motivasi tidak memberikan dampak yang nyata atau berarti terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di lokasi penelitian tersebut.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 6
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.762	3.271		.539	.591
Budaya Organisasi	.507	.049	.726	10.369	.000
Motivasi	.077	.071	.076	1.091	.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (data diolah)

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung (10,369) yang lebih besar dibandingkan t-tabel (1,984).
2. Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,278 > 0,05$ dan nilai t-hitung (1,091) yang lebih kecil jika dibandingkan dengan t-tabel (1,984).

Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Tabel 7
Uji Signifikansi Serempak (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.065	2	217.033	53.845	.000 ^b
	Residual	390.975	97	4.031		
	Total	825.040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Tabel 7 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 53,845 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,09. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu F-hitung (53,845) > F-tabel (3,09) dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Koefensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.516	2.008

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,516 atau sebesar 51,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan(Y) dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) sebesar 51,6%. Sedangkan sisanya sebesar 48,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Setelah melakukan analisis mengenai hasil penelitian variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi(X₂) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berikut adalah pembahasan dari hasil perhitungan dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Budaya organisasi dengan kinerja karyawan tentu memiliki hubungan yang begitu sangat penting. Kinerja karyawan akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh masing-masing karyawan. Jadi budaya organisasi dengan kinerja karyawan merupakan satu ke satuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para karyawan maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan, mulai dari awal bekerja, karyawan berasal dari karakteristik yang berbeda beda maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri maka pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi (J. S. Hasibuan, 2018) Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Jufrizen & Intan, 2021), (Nurhasanah et al., 2022), (Tirtayasa, 2019), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Prayogi et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini enunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai, tetapi seorang karyawan juga harus dimotivasi oleh atasannya untuk dapat bekerja dengan baik, cermat dan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau dorongan bagi pegawai agar mau bekerja dengan tekun demi tercapainya tujuan instansi dengan baik. Selengkapnya tentang teks sumber ini (Prayogi & Yani, 2021). Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Maharani et al., 2022), (Kurnia et al., 2019), (Kurnia et al., 2019), (Handayani et al., 2021), yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan H3 yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan i. Hal ini dijelaskan dari nilai F-hitung adalah 53,845 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,09. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu F-hitung (53,845) > F-tabel (3,09) dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan motivasi) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja, karena motivasi yang positif dan tinggi akan mendorong perilaku seorang karyawan menjadi disiplin dalam pekerjaan, dengan adanya kedisiplinan dan motivasi yang baik dari karyawan, maka tentunya hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fasliah & Savitri (2013), Sunarsi (2018), dan Efendi et al. (2020) adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Budaya Organisasi* dan *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *Budaya Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. *Motivasi* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. *Budaya Organisasi* dan *Motivasi* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan

Referensi

1. Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
2. Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
3. Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–8.
4. Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
5. Azhar, M. E., & Alfihamisyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.

6. Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
7. Bismala, L. (2021). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 174–187.
8. Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
9. Burhan, A., Pradhanawati, A., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 141–153.
10. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
11. Daulay, R., & Kumia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 833–842.
12. Dikshit, A. Y., & Dikshit, P. A. (2014). An investigation in organizational citizenship behavior of managers as perceived by senior officers with leadership roles & responsibilities. *International Journal*, 2(2), 47–51.
13. Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
14. Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
15. Farisi, S., & Pratama, R. A. (2023). The Role of Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Effects of Organizational Climate and Work Motivation. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1, 2280–2295.
16. Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBS)*, 1(2), 257–268.
17. Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
18. Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
19. Ghozali, Imam, & Latan Hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
20. 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
21. Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
22. Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–23
23. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61
24. Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
25. Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
26. Jufrizen, J., & Azila, A. (2023). Organizational Culture And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role Of Organizational Commitment. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(3), 862–874.
27. 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.
28. Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.