

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGOLAHAN PKS SAWIT LANGKAT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Syati Manaharawan Siregar¹, Sandhy Fialy Harahap^{2,*}, Ainanur³

¹Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia

²Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia

²PTPN IV, Indonesia

Email: ¹Syatimanaharawan@gmail.com, ²sandhifialy94@gmail.com, ³ainanur@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Adapun mendasari penelitian ini dikarenakan adanya beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja yaitu tidak semua karyawan menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan, kurang didukungnya peningkatan kompetensi, Karyawan bekerja hanya berdasarkan rutinitas saja, tidak ada keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompensasi yang belum sesuai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian *eksploratif*, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedang yaitu sebanyak 67 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kinerja.

Abstract

The Influence of organizational culture, competence and work motivation on employee performance of processing PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

The underlying research is due to some phenomena that affect the performance of not all employees apply the existing organizational culture in company, less supported competence improvement, Employees work only on the basis of routine course, there is no desire to increase knowledge and compensation that is not appropriate. The purpose of this study is to know and analyze the influence of Organizational Culture, Competence and Motivation on Employee Performance of processing PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

The research method is explorative research, where variable is measured by likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. Population in this research is all employees in processing PKS Sawit Langkat PT. Plantation Nusantara IV, amounting to 67 people. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study the number of relatively moderate population of 67 people. Data processing using SPSS software version 17, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis.

The results showed that: (1) partially Organizational Culture variables affect employee performance in the processing of PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) partially Competence variables affect employee performance in processing PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) partially variable Motivation affect employee performance in processing of PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of organizational culture, competence and motivation on the performance of employees in the processing of PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Key Word : Organizational Culture, Competence and Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasar permasalahan yang ada tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang . Menurut Sugiyono (2016: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Sugiyono (2016: 62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini banyaknya sampel yang digunakan adalah 67 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.986 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,01 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.546 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,02 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2.554 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi guna peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Kompetensi yang ada di perusahaan dapat berupa pelatihan, coaching ataupun counseling.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Dengan jalan memberikan motivasi kepada para karyawan baik berupa materi maupun moril akan menambah semangat karyawan dalam bekerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

REFERENSI

- Atmosoeparto, 2011. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Gramedia, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. Bandung.
- Darsono, 2009. *Budaya Organisasi Kajian Tentang Organisasi, Budaya, Ekonomi, sosial, Politik*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Darsono dan Siswandoko , Tjajuk, 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting, Jakarta.
- Edwardin, Laras T.A.S, 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis, Fakultas Ekonomi UNDIP, Semarang.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hendrawan. S, Indraswari dan Yazid. S, 2012. *Pengembangan Human Capital*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hutapea, P. dan Nurianna. T, 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Khair. H, Bismala. L, Arianty. N dan Pratami. M. 2016. *Manajemen Strategi*. UMSU Press. Medan.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Michael Zwell, 2010. *Human Motivation*. Cambrigde University Press, New York.
- Moehariono, 2011. *Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Rajawali Pers, Surabaya.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Moeljono Djokosantoso, 2008. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan kelima, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pallan, R. 2007. *Competency Management-Teknik Mengimplemetasikan Manajemen SDM Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Diterjemahkan oleh Okta Meia jalal, PPM.
- Pasaribu, Sjahril Effendy, 2015. *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. USU Press, Medan.
- Payne, H.J, 2005. *Reconceptualizing Social Skills in Organization: Exploring the Relationship Between Communication Competence, Job Performance and Supervisory Roles*. Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol.11. No.2.
- Rachmawati, Nuraini. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia. Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, Hani. 2012. *Organisasi Perusahaan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 1, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Coulter Mary, 2002. *Manajemen*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakara: Prenhallindo.
- Schein, Edgar H, 2009. *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Soeprihanto, J. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Siti Noni Evita, Wa Ode Zusnita Muizu & Raden Tri Wahyu Atmojo, 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives*. Pekbis Jurnal Vol. 9, No.1.
- Sugiyono, 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sule. E.T dan Saefullah. K, 2010. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sulistiyani. A.T dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Atmosoeprapto*, 2011. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Gramedia, Jakarta.