

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHANINDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

Nia Febriani Lingga

Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Zulkarnain Siregar

Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di tiap divisi yang berjumlah 202 orang dengan Sampel yang di ambil hanya 67 orang, penentuan pengambilan Sampel dengan menggunakan Random Sampling. Instrumen atau teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan multiple choice yang telah di uji tingkat validitas, realibilitas, dan inner model. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh untuk masing-masing variabel yaitu 0,821304 untuk variabel X_1 , 0,731064 untuk variabel X_2 , 0,726515 untuk X_3 , dan 0,862615 untuk variabel Y . Nilai ini lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,7. Diperoleh R^2 sebesar 0,442285, yang berarti X_1 , X_2 dan X_3 menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 44% sedangkan sisanya 56% dijelaskan variabel lain diluar penelitian. Uji parsial yang dihasilkan masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan syarat t -Statistik $> 1,96$, yang artinya masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Kata kunci :Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah perusahaan

yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa kepelabuhanan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Persero. Saat ini PT. Pelindo I (Persero) Medan fokus untuk melakukan perbaikan dan pembenahan agar dapat secara optimal memanfaatkan peluang yang ada untuk memperkuat bisnis yang dijalankan.

Untuk itu PT Pelindo membutuhkan seorang pemimpin yang mulai memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dan perusahaan juga memberikan tata kelola yang baik terhadap kebutuhan pelayanan pelabuhan di Indonesia.

Cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan

kepemimpinan yang efektif kepada karyawan. Diharapkan pemimpin dapat bersikap demokratis kepada karyawan serta pemimpin dapat menerapkan budaya perusahaan yang disepakati serta motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap para karyawannya. Selain itu dengan adanya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi yang sesuai dengan karyawan maka hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik. Sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga terciptalah kinerja karyawan yang baik.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

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

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

KAJIAN TEORI

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang mengenai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya berkaitan dengan kuantitas dan

kualitas kerja yang telah dicapai berdasarkan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki seseorang.

Menurut Hasibuan (2005 : 32) “kinerja adalah suatu hal kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005 : 25) “kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi”.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja menurut Soedjono (2005:31) sebagai berikut:

1. Kualitas
Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan secara maksimal dan menggunakan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian
Dapat melaksanakan tugas tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan
6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja antara pegawaidenganorganisasinya.

7. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap tugas-tugas di dalam organisasinya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.

Menurut Kartono (2003), kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Sedangkan menurut Amirullah dan Budiono (2004) kepemimpinan adalah suatu faktor manusia, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Handoko (2007), yaitu:

1. Kemampuan kedudukan sebagai pengawas, dimana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam mengarahkan dan mengawasi pekerjaan karyawannya.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, dimana pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang kuat untuk berprestasi yang tercermin dalam kinerja yang optimal, efektif, dan efisien.
3. Kecerdasan, dimana kebijakan pemikiran kreatif dan daya pikir yang dimiliki seseorang.
4. Ketegasan atau kemampuan membuat keputusan, pemimpin

mampu membuat keputusan dan menyelesaikan masalah secara tegas dan lugas.

5. Kepercayaan diri, merupakan pandangan terhadap dirinya sendiri sebagai kemampuan menghadapi masalah.
6. Inisiatif, dimana pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan serangkaian kegiatan dengan cara-cara baru atau inovasi.

Budaya organisasi merupakan suatu cara hidup yang berkembang dan telah berlaku relative lama dimana didalamnya terdapat sikap, nilai maupun keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dalam bersikap dan bertindak sehingga menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Kreitner (2005:79) “budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan beraksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam”.

Sedangkan menurut Wibowo (2009:15) “Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya”.

Adapun indikator - indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007:129) sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Nilai
Pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh orang atau

organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pelaksanaan Norma
Peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat atau tidak tepat dalam situasi tertentu.
3. Kepercayaan dan Filsafat
Kepercayaan memberikan dasar nilai proses perencanaan dan evaluasi pelaksanaan rencana organisasi. Filsafat merupakan pendapat organisasi mengenai hakekat atau esensi sesuatu misalnya keuntungan, lingkungan atau pelanggan.
4. Pelaksanaan Kode Etik
Pernyataan formal atau tertulis mengenai nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat organisasi, apa yang diharapkan, dihindari serta boleh atau dilarang dilakukan anggota organisasi.
5. Pelaksanaan Seremoni
Aktivitas yang direncanakan, terperinci yang mengkonsolidasi berbagai bentuk budaya untuk mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai perusahaan.
6. Sejarah Organisasi
Formulasi perkembangan organisasi yang diingatkan dan diinformasikan kepada seluruh anggota organisasi.

Motivasi merupakan output atau hasil dari sebuah proses dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) maupun dari luar diri seseorang (eksternal) dimana karena adanya dorongan ini akan menghasilkan sikap antusias dalam melaksanakan setiap kegiatan atau perbuatan tertentu.

Menurut Hasibuan(2005:32) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:56) mengemukakan bahwa “Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja”.

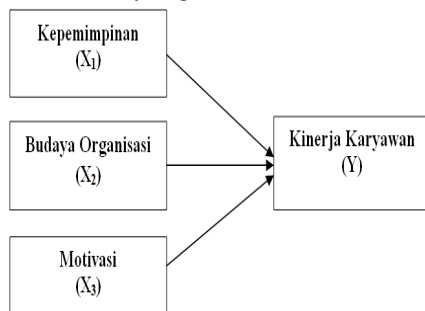
Adapun indikator – indikator yang berhubungan dengan motivasi menurut Herzberg (dalam Luthans,2005:112) yaitu sebagai berikut:

1. Gaji/Upah
Tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar dapat membangun motivasi pegawai
2. Keamanan dan keselamatan kerja
Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.
3. Hubungan kerja
Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun atasan dan bawahan.
4. Prosedur perusahaan
Keadilan dan kebijakan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.
5. Status

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

Kerangka Berfikir

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya menciptakan budaya organisasi yang kondusif, pemberian motivasi dan dengan dukungan sikap pemimpin yang demokratis. Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja yang bagus, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang maksimal merupakan salah satu hasil yang diperoleh perusahaan apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan puas dengan segala perlakuan perusahaan yang telah dia terima.



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

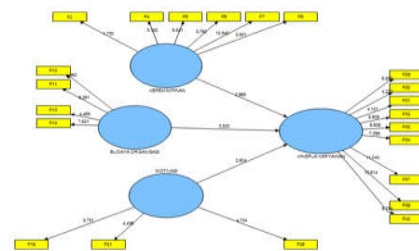
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

MOTODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan di Jl. Krakatau UjungNo. 100 Medan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 202 orang. Dan jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 67 orang untuk memudahkan penulis dalam pengolahan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*, dengan bantuan program pengolahan data *Partial Least Square* (PLS). Program PLS yang digunakan adalah PLS 2.0 for windows.

Model Struktural



Gambar tersebut menunjukkan bahwa konstruk Kepemimpinan (KM) diukur dengan 4 buah indikator yaitu kemampuan mengawasi (KM1), kemampuan membuat keputusan (KM2), kepercayaan diri (KM3), dan inisiatif (KM4). Demikian juga konstruk Budaya Organisasi (BO) diukur dengan 3 indikator yaitu pelaksanaan nilai (BO1), pelaksanaan norma (BO2), dan pelaksanaan kode

etik (BO3). Konstruk Motivasi (MT) diukur dengan 3 indikator yaitu gaji/upah (MT1), keamanan dan keselamatan kerja (MT2), dan prosedur perusahaan (MT3). Selanjutnya konstruk Kinerja Karyawan (KK) diukur dengan 5 indikator yaitu kuantitas(KK1), ketepatan waktu (KK2), efektivitas (KK3), komitmen kerja (KK4), dan tanggung jawab (KK5).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan *valid* jika mempunyai *loading factor* di atas 0,7 terhadap konstruk yang dituju sebagai berikut:

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi
BO1	4,959998			
BO1	5,251467			
BO2	4,464688			
BO3	7,821148			
KM1		1,729612		
KM2		3,182277		
KM3		6,841381		
KM3		3,760393		
KM4		10,539606		
KM4		2,800910		
KK1			6,867840	
KK1			4,232269	
KK2			4,121224	
KK2			6,606054	
KK3			9,806433	
KK3			7,356190	
KK4			11,039822	
KK5			10,814326	
KK5			9,193525	
MT1				3,731465
MT2				4,435732
MT3				4,734043

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif.

Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Nilai paling kecil adalah sebesar 1,729612 untuk indikator kemampuan mengawasi (KM1). Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *valid* atau telah memenuhi *convergent validity*.

Selanjutnya indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading* sebagai berikut:

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi
BO1	0,542668	0,083677	0,247235	0,382490
BO1	0,665975	0,360819	0,318827	0,246072
BO2	0,634076	0,005686	0,383750	0,375893
BO3	0,697400	0,528766	0,481865	0,061561
KM1	0,106888	0,425776	0,053225	0,049183
KM2	0,490116	0,638102	0,273775	0,037952
KM3	0,378512	0,716747	0,317897	0,087199
KM3	0,149057	0,774171	0,175317	-0,071288
KM4	0,255290	0,820939	0,491588	0,054764
KM4	0,200887	0,538869	0,099191	0,029006
KK1	0,315406	0,268084	0,579063	0,342679
KK1	0,213567	0,288812	0,604647	0,228305
KK2	0,249567	0,084826	0,420038	0,026051
KK2	0,312531	0,351287	0,603435	0,239625
KK3	0,562501	0,390438	0,728025	0,296706
KK3	0,482767	0,361466	0,622330	0,253638
KK4	0,397290	0,214271	0,727456	0,241526
KK5	0,397659	0,224418	0,726135	0,250650
KK5	0,316605	0,313590	0,730716	0,309011
MT1	0,468357	-0,061105	0,189623	0,613970
MT2	0,214926	-0,057181	0,330109	0,761435
MT3	0,172619	0,228265	0,271122	0,676741

Suatu indikator dinyatakan *valid* jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator BO (BO1 sampai dengan BO3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk BO lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain. Sebagai ilustrasi *loading factor* BO1 kepada BO adalah sebesar 0,542668 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* kepada KM (0,083677), KK (0,247235) dan MT (0,382490). Hal serupa juga tampak pada indikator-indikator yang lain.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

	AVE
Budaya Organisasi	0,406607
Kepemimpinan	0,444308
Kinerja Karyawan	0,416578
Motivasi	0,471574

Pada tabel di atas menunjukkan nilai AVE di bawah 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai AVE pada variabel Budaya Organisasi (BO) adalah sebesar 0,406607 itu disebabkan dari hasil kuesioner yang rendah yaitu di bawah 3 dengan item pertanyaan apakah perusahaan selalu membuat acara seperti *outbond* untuk pengembangan diri karyawan. Pada kenyataannya acara seperti *outbond* untuk pengembangan diri karyawan tidak pernah dilakukan oleh perusahaan mereka. Sehingga para responden menjawab ragu – ragu terhadap item pertanyaan tersebut.

Nilai AVE pada variabel Kepemimpinan (KM) adalah sebesar 0,471574 itu disebabkan dari hasil kuesioner yang rendah yaitu di bawah 3 dengan item pertanyaan apakah pemimpin berinisiatif membuat kegiatan dalam meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan. Pada kenyataannya pimpinan di dalam perusahaan tidak pernah berinisiatif untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan. Sehingga para responden menjawab ragu – ragu terhadap item pertanyaan tersebut.

Nilai AVE pada variabel Kinerja Karyawan (KK) adalah

sebesar 0,416578 itu disebabkan dari hasil kuesioner yang rendah yaitu di bawah 3 dengan item pertanyaan apakah anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada kenyataannya kebanyakan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sehingga para responden menjawab ragu – ragu terhadap item pertanyaan tersebut.

Nilai AVE pada variabel Motivasi (MT) adalah sebesar 0,471574 itu disebabkan dari hasil kuesioner yang rendah yaitu di bawah 3 dengan item pertanyaan apakah program BPJS di PT. Pelindo I berjalan dengan baik. Pada kenyataannya bahwa program BPJS di perusahaan mereka tidak berjalan dengan baik. Sehingga para responden menjawab ragu – ragu terhadap item pertanyaan tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil

composite reliability harus menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability*:

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,731064
Kepemimpinan	0,821304
Kinerja Karyawan	0,862615
Motivasi	0,726515

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *compositereliability* yang terendah adalah sebesar 0,726515 pada konstruk MT (Motivasi).

Inner Model

Setelah model yang diestimasi memenuhicerteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner model*). Berikut adalah nilai *R-Square* pada konstruk:

	R Square
Budaya Organisasi	
Kepemimpinan	
Kinerja Karyawan	0,442285
Motivasi	

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,442285 artinya variasi perubahan variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independen adalah 44%, sedangkan sisanya 56% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
BO -> KK	0,377795	0,375632	0,107326	0,107326	3,520073
KM -> KK	0,279098	0,315669	0,094033	0,094033	2,968093
MT -> KK	0,238776	0,238074	0,085168	0,085168	2,803586

Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (BO) dengan Kinerja Karyawan (KK) adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 3,520073 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,377795 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi (BO) dengan Kinerja Karyawan(KK) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan (KM) dengan Kinerja Karyawan (KK) adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2,968093 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,279098 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan (KM) dengan Kinerja Karyawan (KK) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (MT) dengan Kinerja Karyawan (KK) adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2,803586 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,238776 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi (MT) dengan Kinerja Karyawan (KK) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

PENUTUP

1. Setelah penulis melakukan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini menyatakan hipotesis yang dirumuskan penulis yaitu “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan” telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

2. Selanjutnya Budaya Organisasi secara parsial menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini menyatakan hipotesis yang dirumuskan penulis yaitu “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan” telah di uji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
 3. Dan yang terakhir Motivasi secara parsial menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini menyatakan hipotesis yang dirumuskan penulis yaitu “Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan” telah di uji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.
- Febriansyah, Hardino. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko. 2007. *Sumber Manajemen Personalia dan Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Harimisa, Margareta E. 2013. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnyaterhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol:1. No:4. Desember 2013. Hal. 2143-2154.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Kartini, Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Kreitner, Robbert. 2005. *Perilaku Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kuntjaraningrat. 2004. *Teori organisasi*. Alfabeta, Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Madenatera, Medan.
- Amirullah dan Haris Budiono. 2004. *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh : Bambang Sukoco, PT. Amico, Bandung.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*, Erlangga, Jakarta.

- Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono, Penerbit Andi, Jakarta.
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2001. *Evaluasi Kinerja Manajemen*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maramis, Enrico. 2013. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol:1. No:4. Desember 2013. Hal:955-963.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ruky, Ahmad, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Indeks, Jakarta.
- Santoso, Joko. 2009. *Teori-Teori Kepemimpinan*, Sebelas Maret University Press, Sukarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi Ketiga, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol: 1. No. 7. Hal:22-47.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*, Alfabeta, Bandung.
- Suparno Sudarwati. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma.

- ISSN :1693-0827. Vol:12.
No:1. Februari – Juli 2014.
Hal:12.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Kencana, Jakarta.
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Trang, Dewi Sandy. 2013). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol:1. No:3. September 2013. Hal:208-216.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Di PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- _____. 2002. *Metode Riset Bisnis*, Gramedia, Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Willy, Jogyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)*
- _____. *dalam Penelitian Bisnis*, Cy. Andi Ofset, Yogyakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.