

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS  
NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN**

**DEDEK KURNIAWAN GULTOM**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**dedekgultom@yahoo.com**

*Abstract*

*The objective of the research was to determine the effect of Organizational Culture and Performance on Motivation work in PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. The population in this study were all permanent employees in the PT. Perusahaan Gas Negara in the Public Service, Finance, and Human Resources. Data were obtained by questionnaire from 100 respondents, using sampling techniques and in test validity and reliability. Data analysis techniques used classical assumption, Multiple Regression, T test, F test and determination. The results show that the Organizational Culture and Motivation significant or positive effect on Performance of partial employees and simultaneously significantly influence employee performance variables, and motivation variables have the most impact.*

*Keywords: performance, organizational culture, work motivation*

**PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi alat dan pengawasan dari motivasi diri. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang motivasi, dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja.

Perusahaan Gas Negara atau lebih dikenal dengan PGN merupakan suatu badan hukum yang berhak melakukan usahanya secara mandiri dengan ruang lingkup usaha penyediaan tenaga gas dan industri gas, terutama untuk meningkatkan derajat kehidupan masyarakat umum.

Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dapat diukur pengaruhnya terhadap motivasi, dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja, menurut pendapat Wibowo (2007). Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka

berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawannya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan.

Budaya perusahaan PGN merupakan nilai yang telah disepakati dan diyakini oleh seluruh insan PGN perseroan sebagai landasan dan acuan bagi perseroan untuk mencapai tujuan. Perseroan mendefinisikan budaya perusahaannya dalam lima asas yang di singkat ProCISE, penerapan tata kelola perusahaan yang baik akan berhasil dilaksanakan apabila didorong oleh budaya perusahaan yang kuat. Oleh karena itu, perseroan mengembangkan budaya perusahaan yang berlandaskan pada asaa ProCISE yang di maknai sebagai berikut:

1. *Professionalism*, senantiasa memberikan hasil terbaik dengan meningkatkan kompetensi di bidangnya dan bertanggung jawab atas setiap tindakan dan keputusan yang diambil.
2. *Continous Improvement*, berkomitmen untuk melakukan penyempurnaan terus menerus.
3. *Integrity*, jujur terhadap diri sendiri maupun orang lain. Konsisten antara pikiran, perkataan dan perbuatan berlandaskan standar etika yang luhur.
4. *Safety*, senantiasa mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja baik untuk diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya.
5. *Excellent Service*, mengutamakan kepuasan baik pelanggan internal maupun eksternal dengan memberikan pelayanan terbaik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dipengaruhi budaya organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik di PGN. Motivasi ekstrinsiknya sudah memiliki aturan tentang karyawannya berupa bentuk finansial langsung seperti upah, gaji, bonus dan jenjang karir dimana karyawan PGN berprestasi dalam pencapaian target perusahaan. Sementara bentuk finansial tidak langsung seperti asuransi, bentuk kesehatan, uang cuti, uang pensiun dan pelatihan. Sedangkan motivasi intrinsik di PGN masih belum terlihat, masih kurangnya motivasi dari dalam yang harus dikembangkan oleh karyawan untuk perusahaan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di perusahaan terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini ditandai dengan masih kurangnya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa motivasi intrinsik atau motivasi dari dalam diri sehingga karyawan tidak bisa mengembangkan kemampuannya untuk perusahaan tersebut, masih ada karyawan yang terlambat mengikuti apel pagi seperti mengikuti budaya ProCISE yang dilakukan setiap hari, karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat, kerjasama antar karyawan yang belum maksimal, pekerjaan yang menumpuk di satu departemen akibat penyerahan yang terlambat dari bagian departemen yang lain, kelengkapan dokumentasi yang terlambat dilengkapi oleh karyawan sesuai dengan aturan perusahaan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat Prawirosentono dalam Husaini Usman (2010).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Faktor-faktor di atas pada umumnya sudah tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kerjanya rendah.

Menurut Ruky dalam Haseel (2005), teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencarian ini di dorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibanding dengan yang lain. Secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2003) yaitu:

1. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya di mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2. Budaya pasif-defensif

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

3. Budaya agresif defensif

Budaya agresif defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan suatu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarki berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawanan (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis budaya organisasi sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan agar sistem perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Riset terbaru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi, (Robbins, 2003) yang dikenal sebagai indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail.

Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi Hasil.  
Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang.  
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang – orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim.  
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya individu.
6. Keagresifan.  
Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan.  
Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Banyak teori yang menjelaskan tentang definisi motivasi. Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk meningkatkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu memenuhi suatu kebutuhan individual. Hasibuan pada Edy Sutrisno (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Definisi motivasi menurut Siagian pada Edy Sutrisno (2007) sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. T. Hani Handoko (2003) menyatakan motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Motivasi sebagai proses intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu untuk mencapai tujuan. (Robbins, 2003). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2009).

Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga yang ikut mempengaruhi seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan. Dari uraian-uraian tersebut di atas dapatlah di ketahui dengan jelas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu hubungan antar karyawan, faktor motivasional dan faktor *hygiene*.

Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, menurut Herzberg dalam Siagian (2007) yaitu:

1. Faktor motivasional: hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yaitu:

- a. Keberhasilan yang diraih / prestasi.  
Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya.
  - b. Pengakuan orang lain.  
Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan sebuah pencapaian yang terlaksana yang kemudian diakui orang lain yang melihat atau memperhatikan sesuatu yang ingin dicapai tersebut.
  - c. Kesempatan untuk tumbuh.  
Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.
  - d. Kemajuan dalam karir.  
Adanya peluang dalam merintis sebuah profesionalisme kerja, dengan tercapainya harapan dalam menjalin karir pekerjaan, membuat dorongan tersendiri untuk mencapainya.
  - e. Pekerjaan itu sendiri.  
Selain dorongan karena pencapaiannya, dorongan karena proses itu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.
  - f. Tanggung jawab.  
Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.
2. Faktor *Hygiene* (pemeliharaan): faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang yaitu:
    - a. Status dalam organisasi.  
Kejelasan dalam status seorang individu dalam organisasi, dalam memiliki status dalam menjadi bagian dari organisasi tersebut, membuat motivasi tersendiri ikut berpartisipasi dalam organisasi.
    - b. Hubungan dengan atasan.  
Faktor ini menjadi seseorang individu bersemangat karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan.
    - c. Hubungan dengan rekan kerja.  
Memiliki rekan kerja yang baik menjadikan sebuah motivasi tersendiri karena faktor kerjasama ataupun hubungan dengan rekan kerja yang baik.
    - d. System administrasi.  
Sistem administrasi yang mendukung memberikan sebuah alasan orang untuk termotivasi bekerja, karena dia merasa dipermudah dengan seluruh pekerjaan yang tersistem dengan baik.
    - e. Pendidikan dan pelatihan.  
Pendidikan dan pelatihan menjadi motivasi tersendiri dari luar faktor intrinsik dikarenakan jaminan dan kepastian dari hasil pelatihan dan pendidikan tersebut menjadi sebuah motivasi yang baik bagi mereka yang melaksanakannya.

f. System imbalan.

System imbalan menjadi motivasi yang paling sering diketahui karena pada umumnya orang akan termotivasi bila mendapatkan imbalan yang tinggi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.602 > 1.985$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai regresi yang sebesar 0.348 membuktikan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, bahwa ada Pengaruh signifikan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil kesimpulan penulis menyimpulkan semakin tinggi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan karena adanya penerapan tata kelola perusahaan yang baik dengan budaya perusahaan yang berlandaskan pada asas PROCISE (Professionalism, Continuous Improvement, Integrity, safety, Excellent Service).

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Zulita sari nasution (2013) membuktikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian diatas, adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh uji t dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.002 > 1.985$ . di dalam perusahaan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja akan terjadi apabila adanya motivasi yang diperoleh sesuai dengan hasil kinerja karyawan tersebut. Maka motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai regresi yang sebesar 0.397 membuktikan bahwa Motivasi ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, bahwa ada Pengaruh signifikan Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil kesimpulan penulis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pendapat diatas sangat relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sayu Eka Putri (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian di atas, adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai F adalah 15.710 dengan tingkat signifikan 0.000. Artinya variabel bebas (Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). dimana Ho diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $15.710 > 3.090$  dan tingkat signifikannya  $(0,000) < 0,005$  maka menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan motivasi) adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

Berdasarkan hasil uji simultan di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut sama-sama di pengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik serta memberikan reward kepada Perusahaan Gas Negara tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sayu eka putri (2012) Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisas Terhadap Kinerja Pegawai membuktikan adanya pengaruh signifikan antara Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. meningkat maka kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Setelah melakukan analisis dan evaluasin terhadap data penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.
3. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edy, Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi kesatu, cetakan kedua.
- Husaini, Usman (2010). *Manajemen Teori, Praket dan Riset Pendidikan*, edisi ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robert Kritner & Angelo Kinieki (2003). *Prilaku Organisasi Diterjemahkan oleh Erly Suandy*, edisi pertama, Jakarta : Salemba Empat.
- Sayu Eka Putri. (2012). "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Medan.. Diakses pada 2012.
- Stephen, P. Robbins. (2003). *Prilaku Organisasi*, edisi, jilid 2. Jakarta : Gramedia.
- Veithzel, Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, edisi pertama. Jakarta : Raja grafindo Persada.

- Wibowo,. (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada Rajawali Press.
- Zulita Sari. (2013).”*Pengaruh Budaya Organisasi dan pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Socefin Indonesia Medan..* Diakses pada 2013.