

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

¹Maulia Sri Dewi, ^{2*}Julianto Hutasuhut, ³Tukimin Lubis, ⁴Nurain Harahap

¹mauliasridewi@umnaw.ac.id, ²julianto@umnaw.ac.id, ³tukiminlbs22@gmail.com, ⁴nurainharahap@umn.ac.id

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia

Abstract : *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational culture, work motivation, and internal work environment on the performance of PTP Nusantara II Tanjung Morawa employees. The type of research chosen is quantitative research. The population in this study were all employees who worked at the PTP Nusantara II Tanjung Morawa office and the sample size was set at 100 people. The research instrument used a questionnaire with data measurement using a Likert scale. The data analysis techniques used are validity test, reliability test and classical assumption test. The data analysis method uses multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the study prove partially (t test), Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Internal Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. And simultaneously (F test) Organizational Culture, Work Motivation and Internal Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance at PTP Nusantara II Tanjung Morawa. The coefficient of determination (R Square) of 0.567 means that 56.7% of the dependent variable can be explained by the independent variable while the remaining 43.3% is explained by other variables not examined.*

Keywords : *Organizational Culture, Work Motivation, Internal Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor PTP Nusantara II Tanjung Morawa dan jumlah sampel ditetapkan 100 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran data menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan secara parsial (uji t), Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan (uji F) Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,567 hal ini berarti 56,7% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya 43,3% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Internal, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai kumpulan individu yang memiliki tujuan bersama, perlu membangun kerjasama yang baik supaya tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif. Salah satu upaya



strategis yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan kemampuan kerjasama adalah melalui implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bahkan dengan implementasi MSDM yang benar integritas dan kinerja dari para anggota organisasi akan terus meningkat. Karena pada dasarnya tujuan MSDM adalah untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja individu agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan organisasi/perusahaan.

Selanjutnya untuk lebih memahami rangkain aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan tentu tidak terlepas dari aspek Sumber Daya Manusia (SDM). Secara umum pengertian Sumber Daya Manusia adalah pengetahuan dan keterampilan terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap manusia. Jadi SDM merupakan faktor terpenting pada suatu perusahaan dibandingkan dengan faktor - faktor lainnya karena manusia lah yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi/perusahaan. Oleh karenanya, faktor SDM sangat perlu dikelola secara lebih baik agar efektivitas dan efisiensi serta hasil kerja (kinerja) suatu perusahaan terus dapat meningkat.

Terkait dengan objek penelitian yaitu perusahaan PTP Nusantara II kantor Tanjung Morawa, secara empiris banyak faktor yang potensial dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan terutama dalam perusahaan Negara yaitu PT Perkebunan Nusantara. Seperti hasil penelitian (Aini et al., 2022) menjelaskan variabel bebas Pelatihan, Penggunaan Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Hasil penelitian lain dilakukan (Misran, 2022) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PTPN IV Medan. Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Medan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan. Maka dapat dipahami untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan melalui kinerja karyawan, banyak faktor yang harus diperhatikan misalnya faktor budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal.

PT. Perkebunan Nusantara II merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bisnis perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit, tebu, dan tembakau yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. Nilai-nilai yang diyakini dan yang akan diterapkan bersama di lingkungan perusahaan mencerminkan budaya perusahaan dalam menyatukan gerak langkah setiap individu untuk mencapai tujuan bersama. Penetapan nilai budaya Perusahaan didasarkan adanya pengaruh nilai budaya yang berkembang di eksternal perusahaan, memperbaiki tata kelola bisnis proses dalam rangka peningkatan daya saing, adanya permasalahan yang berpotensi mengancam kelangsungan usaha, membentuk sikap dan perilaku yang berkarakter, kompeten dan tangguh. Karyawan diharapkan dalam bekerja mampu bersinergi, memiliki integritas dan bersikap profesional.

Berdasarkan data, pada Annual Report PTPN II, (2021), kinerja Perusahaan dan entitas anaknya pada tahun 2021, yang dinilai berdasarkan Surat Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia ("BUMN RI") No. KEP-100/MBU/2002 tanggal 4 Juni 2002 adalah berstatus "Sehat". Kinerja perusahaan yang positif tersebut merupakan akumulasi secara umum dari pencapaian-pencapaian target yang ditetapkan oleh RUPS dalam RKAP. Dalam RKAP tersebut terdapat indikator kunci untuk penilaian kinerja Perusahaan secara objektif dan terukur (Key Performance Indicators/KPI). KPI tahun 2021 terdiri dari 5 elemen utama dan masing - masing elemen terdiri dari beberapa komponen yang seluruhnya diberi target sesuai keputusan RUPS sewaktu mengesahkan RKAP 2021. KPI tersebut dapat direalisasikan Perusahaan secara akumulasi dengan skor 78,87 yang rinciannya dapat dilihat dalam Laporan Hasil Evaluasi Kinerja yang diterbitkan oleh KAP, (Annual Report PTPN II, 2021).

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam pencapaian dan keberhasilan tujuan suatu organisasi dengan adanya budaya organisasi baik dalam suatu perusahaan akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik. Budaya organisasi didefinisikan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dari hasil prariset yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan, diperoleh



data tentang implementasi Budaya Organisasi, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Kuesioner Prasurvey Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Pertanyaan	Setuju	Presentasi	Tidak Setuju	Presentasi
1.	Saya selalu memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan.	19	63,30%	11	36,70%
2.	Saya mampu untuk terus belajar dan mengembangkan kapabilitas	22	73%	8	27%
3.	Sejauh ini Saya sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa saling peduli dan menghargai perbedaan antar sesama karyawan.	20	66,67%	10	33,33%
4.	Sejauh ini, Saya mampu untuk berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara	21	70,00%	9	30,00%
5.	Saya terus berinovasi dan antusias dalam menghadapi perubahan yang ada pada PTP Nusantara II Tanjung Morawa	19	63,30%	11	36,70%
6.	Sebagai karyawan, Saya selalu membangun kerja sama yang sinergis antar karyawan	20	66,67%	10	33,33%

Sumber: Data diolah peneliti (2023).

Berdasarkan tabel 1, dapat dikatakan masih cukup banyak responden yang memberikan pernyataan “Tidak Setuju” terutama pada item pertanyaan nomor 1 yaitu “Saya selalu memegang teguh kepercayaan yang diberikan perusahaan”, yaitu 11 orang (36,70%). Demikian juga pada pertanyaan nomor 5, “Saya terus berinovasi dan antusias dalam menghadapi perubahan yang ada pada PTP Nusantara II Tanjung Morawa” masih cukup banyak karyawan yang memberikan pernyataan “Tidak Setuju” yaitu sejumlah 11 orang (36,70%). Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa budaya organisasi pada PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih perlu diperbaiki. Untuk permasalahan budaya organisasi ditemukan fenomena bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu untuk mengikuti peraturan dan kebijakan yang terus upgrade serta sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaan serta terdapat beberapa karyawan yang memperlama waktu istirahat, sehingga perusahaan harus memberikan peringatan baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu, terlihat juga mudarnya nilai-nilai sosial seperti kesadaran untuk menghormati yang lebih tua dan lebih senior. Maka dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa perlu dilakukan sosialisasi dan integrasi yang lebih baik terhadap nilai-nilai Budaya Organisasi yang sudah ditetapkan perusahaan.

Aspek berikutnya yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah Motivasi Kerja yaitu sebagai daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja para karyawan. Peningkatan Motivasi Kerja juga bertujuan supaya para karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif, dan memiliki integritas yang tinggi serta memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja. Artinya seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja ketika menerima dorongan dari dalam diri atau dari luar yang dapat memicu semangat yang lebih besar untuk bekerja dan mencapai apa yang diinginkan. Dari hasil pra-riset, diperoleh data tentang implementasi Motivasi Kerja, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Kuesioner Prasurvey Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Setuju	Presentasi	Tidak Setuju	Presentasi
1.	Saya memiliki tanggungjawab yang tinggi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.	24	80,00%	6	20,00%
2.	Saya mampu untuk menciptakan hal-hal baru didalam melakukan pekerjaan.	23	76,67%	7	23,33%
3.	Saya senang apabila orang lain memberikan tanggapan atas hasil pekerjaan saya.	23	76,67%	7	23,33%

4.	Saya menyukai pekerjaan yang memerlukan keterampilan, skill, menantang dan tidak membosankan.	20	66,67%	10	33,33%
----	---	----	--------	----	--------

Sumber: data diolah peneliti (2023).

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa motivasi kerja beberapa karyawan masih perlu untuk diperbaiki dan ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden masih terdapat jawaban “Tidak Setuju” pada pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang memerlukan keterampilan, skill, menantang dan tidak membosankan” sejumlah 10 orang (33,33%). Saat ini para karyawan masih belum optimal dalam melakukan pekerjaan, seperti halnya para karyawan masih belum memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan saat ini lebih mengerjakan pekerjaan yang sudah ditetapkan saja dan para karyawan saat ini masih belum mampu untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki secara individu dengan cara mengerjakan pekerjaan diluar jobdesk agar dapat menambah pengetahuan serta meningkatkan skill atau kemampuan secara individu. Oleh karena itu motivasi karyawan masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Karena berdasarkan data yang diperoleh, saat ini belum terlihat upaya yang efektif yang dapat mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan prospektif melalui motivasi kerja.

Selanjutnya terhadap implementasi Lingkungan Kerja Internal, dapat dikatakan masih menjadi salah satu kendala untuk mendukung tercapainya kinerja yang optimal dalam perusahaan ini. Lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diembankan. Lingkungan Kerja Internal yang terdapat dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada karyawan maka oleh karena itu organisasi harus dapat menciptakan Lingkungan Kerja Internal yang baik supaya karyawan dapat lebih nyaman dan terdorong bekerja secara efektif dan efisien. Dari hasil prariset, diperoleh data tentang implementasi Lingkungan Kerja Internal, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 3

Kuesioner Prasurvey Variabel Lingkungan Kerja Internal (X₃)

No	Pertanyaan	Setuju	Presentasi	Tidak Setuju	Presentasi
1.	Sejauh ini saya sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa diberikan perhatian dan dukungan ketika melaksanakan pekerjaan	23	76,67%	7	23,33%
2.	Saya mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	24	80,00%	6	20,00%
3.	Saya sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa selalu menerapkan komunikasi agar terciptanya suasana yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	25	83,30%	5	16,70%
4.	Sejauh ini, saya sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa sudah diberikan fasilitas yang lengkap dalam melaksanakan pekerjaan	21	70,00%	9	30,00%

Sumber: data diolah peneliti (2023).

Berdasarkan hasil kuesioner prasurvey, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Internal yang terdapat pada PTP Nusantara II Tanjung Morawa masih perlu diperbaiki dan lebih ditingkatkan lagi. Hal ini terlihat dari pernyataan responden yang masih cukup banyak menjawab “Tidak Setuju” terutama pada item pertanyaan nomor 4, “Sejauh ini, saya sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa sudah diberikan fasilitas yang lengkap dalam melaksanakan pekerjaan” Dalam hal ini responden yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 9 orang (30,00%). Artinya upaya perusahaan PTP Nusantara II Tanjung Morawa untuk menciptakan Lingkungan Kerja Internal yang baik masih kurang efektif sehingga masalah ini membuat karyawan kurang nyaman dan kondusif dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi seperti penempatan pintu ke luar dan masuk yang harus melwati ruang rapat. Begitu juga tentang pencahayaan dalam ruangan yang kurang terang terutama bagi para karyawan yang termasuk usia tua (mendekati masa pensiun). Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat menjadi masalah besar dalam dunia kerja. Selain itu, hubungan antar sesama karyawan dalam



menjalankan pekerjaannya juga dibutuhkan pada PTP Nusantara II Tanjung Morawa, karena dapat dilihat disetiap bagian ruang kerja karyawan mempunyai hubungan yang baik seperti baiknya komunikasi antar karyawan, saling menghormati dan selalu memberikan informasi antar karyawan sehingga mempermudah pekerjaan terselesaikan dan menimbulkan rasa semangat kerja karena memiliki hubungan kerja yang harmonis. Namun, ada beberapa karyawan yang menjalin hubungan kerja yang terlihat kurang baik antar karyawan lain yang menyebabkan karyawan tersebut sering bermalasmalasan saat bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Berikut ini adalah hasil kuesioner prasurvey yang dibagikan kepada 30 orang karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
Kuesioner Prasurvey Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Setuju	Presentasi	Tidak Setuju	Presentasi
1.	Saya sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa mempunyai kualitas pekerjaan yang baik secara individu	24	80,00%	6	20,00%
2.	Sayamampumenyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak.	21	70,00%	9	30,00%
3.	Sayamampumenyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan	20	66,67%	10	33,33%
4.	Sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	25	83,33%	5	16,67%
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara individu tanpa harus menunggu karyawan lain	23	76,67%	7	23,33%
6.	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	26	86,67%	4	13,33%

Sumber: Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner prasurvey tentang variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa implementasinya masih belum efektif untuk dapat meningkatkan kinerja. Karena terlihat masih cukup banyak yang memberikan pernyataan “Kurang Setuju”. Hal ini misalnya diketahui dari jawaban atas pertanyaan nomor 2 dan nomor 3. Tentang pertanyaan nomor 2 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan” terdapat 9orang atau sebesar 33,33% yang memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan tentang pertanyaan nomor 3, “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak” terdapat 10 orang atau sebesar 33,33% yang memberikan jawaban jawaban “Tidak Setuju”. Artinya, dari data yang diperoleh menunjukkan adanya kecenderungan permasalahan atau bahkan ancaman penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga dapat menggambarkan masih rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan juga karyawan masih ada yang harus memperbaiki laporan yang diberikan sehingga terjadi inefisiensi dalam bekerja.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut (Wahjono, 2017) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi acuan dan keyakinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan”. Menurut (Sutrisno, 2018) mengemukakan bahwa : “Budaya organisasi adalah seperangkat system nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu perusahaan atau organisasi sebagai dasar perilaku dan pemecahan masalah-masalah perusahaan.” Sedangkan menurut (Wardiah, 2017) mengemukakan bahwa: “budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan dalam



bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya motivasi dapat di artikan sebagai kekuatan yang muncul dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan, (Astuti, *et al.*, 2022).

Menurut (Robbins & Judge, 2017) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan fakto *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan - dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor - faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Pendapat (Oloko & Pamela, 2015) motivasi adalah tata cara kelangsungan kerja di dalam suatu perusahaan dan untuk menjaga kunci keberhasilan di dalam suatu perusahaan dan di dukung dengan bantuan yang kuat dari pimpinan untuk menjaga keberlangsungan hidup. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2019) Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh sesorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Al Sabei, *et al.*, 2020). Sekumpulan elemen yang diproduksi secara internal didalam sebuah organisasi yang berdampak terhadap fungsi aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dilakukan merupakan definisi dari lingkungan kerja internal, (Batubara *et al.*, 2022). (Ginting & Syamsuri, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kinerja

Menurut (Mathis & Jackson, 2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. (Mangkunegara, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas - tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas - aktivitas yang berkaitan dengan unsur - unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output (Nabawi, 2020). Pendapat (Hutasuhut, 2016) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, guna mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum. Acuan kinerja secara operasional adalah kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas dan keterpaduan dari output yang diperoleh (Nabawi, 2020). Kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sehari - hari sesuai ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan penilaian standar, (Aini, *et al.*, 2022).



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Untuk menyederhanakan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus di sampaikan (Ferdinand, 2014). Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 dengan teknik pengumpulan data random sampling karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan menggunakan teknik observasi, dokumentasi serta penyebaran kuesioner.

Metode Analisis

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS*.

Variabel Operasional

Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel yang dibagi menjadi variabel independen dan variable dependen, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Menurut (Wahjono, 2017) mengemukakan bahwa: “Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi acuan dan keyakinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan”.	1. Amanah . 2. Kompeten 3. Harmonis 4. Loyal 5. Adaptif 6. Kolaboratif Sumber: Surat Edaran Mentri BUMN (2020)	Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	(Hasibuan, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	1. Tanggung Jawab 2. Peluang Untuk Maju 3. Pengakuan Atas Kinerja 4. Pekerjaan yang menantang Sumber: (Mangkunegara, 2017)	Likert
Lingkungan Kerja Internal (X ₃)	(Ginting & Syamsuri, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diembankan.	1. Perhatian/dukungan pimpinan 2. Kerjasama antar kelompok, 3. Kelancaran komunikasi 4. Fasilitas yang memadai Sumber: (Sedarmayanti, 2017)	Likert



Kinerja Karyawan (Y)	(Menurut Mathis & Jackson, 2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Kerjasama <p>Sumber: (Robbins & Judge, 2016), PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja ASN</p>	Likert
----------------------	---	--	--------

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana penelitian ini membahas mengenai: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Berikut ini adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan pengalaman kerja. Data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	74	74.0	74.0	74.0
	Perempuan	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah berjumlah 74 orang (74,0%) dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 26 orang (26,0%).

Tabel 7
Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	16.0	16.0	16.0
	Diploma III	24	24.0	24.0	40.0
	Sarjana	60	60.0	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 16 orang (16,0%), pendidikan Diploma III berjumlah 24 orang (24,0%) dan pendidikan Sarjana berjumlah 60 orang (60,0%).

Tabel 8
Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	20 - 26 Tahun	22	22.0	22.0	22.0
	27 - 33Tahun	24	24.0	24.0	46.0
	34 - 40 Tahun	24	24.0	24.0	70.0
	> 40 Tahun	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dari Tabel 8 tersebut, diketahui bahwa responden yang berusia 20-26 tahun berjumlah 22 orang (22,0%), usia 27-33 tahun berjumlah 24 orang (24,0%), usia 34-40 tahun berjumlah 24 orang (24,0%) dan usia > 40 Tahun berjumlah 30 orang (30,0%).

Tabel 9. Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan

Pengalaman					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	28	28.0	28.0	28.0
	5-10 Tahun	39	39.0	39.0	67.0
	>10 Tahun	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dari Tabel 9 tersebut diketahui bahwa responden yang pengalaman kerja 0-5 tahun berjumlah 28 orang (28,0%), pengalaman kerja 5-10 tahun berjumlah 39 orang (39,0%), dan pengalaman kerja >10 tahun berjumlah 33 orang (33,0%).

Uji Validitas

Dalam melakukan pengujian validitas digunakan alat bantu berupa program computer yaitu *SPSS for Windows*. Apabila korelasi tiap factor tersebut positif dan > 3,673 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya < 3,673 maka item tersebut dinyatakan tidak valid, (Ghozali, 2016). Nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = n-3 = 27$ pada uji dua arah adalah 0,3673. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 10
Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status
Budaya Organisasi (X_1)	X _{1.1}	0,866	0,3673	Valid
	X _{1.2}	0,860	0,3673	Valid
	X _{1.3}	0,882	0,3673	Valid
	X _{1.4}	0,901	0,3673	Valid
	X _{1.5}	0,918	0,3673	Valid
	X _{1.6}	0,859	0,3673	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,772	0,3673	Valid
	X _{2.2}	0,761	0,3673	Valid
	X _{2.3}	0,604	0,3673	Valid
	X _{2.4}	0,809	0,3673	Valid
Lingkungan Kinerja Internal (X_3)	X _{3.1}	0,837	0,3673	Valid
	X _{3.2}	0,896	0,3673	Valid
	X _{3.3}	0,870	0,3673	Valid
	X _{3.4}	0,937	0,3673	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,521	0,3673	Valid
	Y.2	0,871	0,3673	Valid
	Y.3	0,782	0,3673	Valid
	Y.4	0,807	0,3673	Valid
	Y.5	0,679	0,3673	Valid
	Y.6	0,754	0,3673	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang



lebih besar dari 0,3673. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja internal dan kinerja karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) “Uji Reliabilitas merupakan uji yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau tema”. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji kendala kuisioner yang digunakan maka silakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Cronch Alpha. Koefisien Cronch Alpha menafsirkan korelasi antar skala yang ada dengan keyakinan tingkat kendala.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha Hitung	Keterangan
Budaya Organisasi(X ₁)	0,942	Reliabel
Motivasi Kerja(X ₂)	0,711	Reliabel
Lingkungan Kinerja Internal(X ₃)	0,908	Reliabe
Kinerja(Y)	0,824	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Diperoleh bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *cronbach’s alpha* pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal dan kinerja karyawan adalah 0,942, 0,711, 0,908 dan 0,824 lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dan populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dan 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53727351
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.033
	Negative	-.041
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

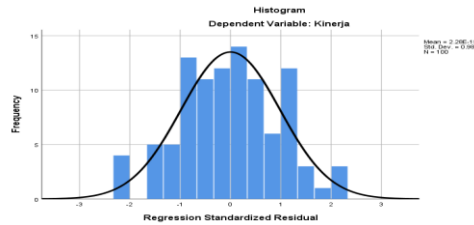
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf



signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan plot.

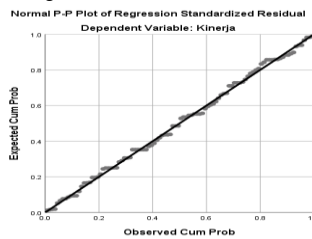
Gambar 5
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan. Hal ini juga didukung dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik plot yang ditampilkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 6
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dan garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala mulikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 dapat diindikasikan tidak adanya gejala multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *SPSS versi 25.00 for windows*.

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.246	2.139		.582	.562		
	Budaya Organisasi	.458	.080	.484	5.747	.000	.637	1.571
	Motivasi Kerja	.465	.098	.326	4.728	.000	.946	1.057
	Lingkungan Kerja Internal	.263	.117	.186	2.254	.026	.663	1.508

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

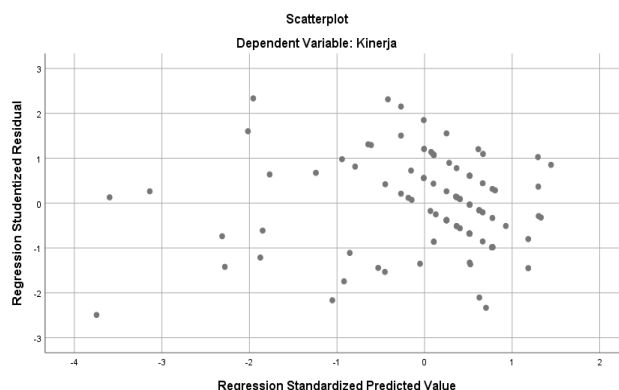


Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari budaya organisasi (0,637 > 0,10), motivasi kerja (0,946 > 0,10) dan lingkungan kerja internal (0,663 > 0,10), sedangkan nilai VIF dari budaya organisasi (1,571 < 10), motivasi kerja (1,057 < 10), dan lingkungan kerja internal (1,508 < 10), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 7
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar 7, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.246	2.139		.582	.562		
	Budaya Organisasi	.458	.080	.484	5.747	.000	.637	1.571
	Motivasi Kerja	.465	.098	.326	4.728	.000	.946	1.057
	Lingkungan Kerja Internal	.263	.117	.186	2.254	.026	.663	1.508

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Pada tabel 14 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 1,246, b1 sebesar 0,458, b2 sebesar 0,465 dan b3 sebesar 0,263 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,246 + 0,458 X_1 + 0,465 X_2 + 0,263 X_3 + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 1,246 artinya jika variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,901.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi = 0,458 artinya jika variabel budaya organisasi



meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,458.

- Koefisien regresi motivasi kerja = 0,465 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,465.
- Koefisien regresi lingkungan kerja internal = 0,263 artinya jika variabel lingkungan kerja internal meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263

Uji parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel - variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian *SPSS Versi 25.00* maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 15
Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.246	2.139		.582	.562		
	Budaya Organisasi	.458	.080	.484	5.747	.000	.637	1.571
	Motivasi Kerja	.465	.098	.326	4.728	.000	.946	1.057
	Lingkungan Kerja Internal	.263	.117	.186	2.254	.026	.663	1.508

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,9849. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

- Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,747 > 1,9849$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_{a1} diterima.
- Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,728 > 1,9849$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_{a2} diterima.
- Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 1,9849$) dan signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_{a3} diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian *SPSS Versi 25.00* maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 16
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.792	3	102.264	41.962	.000 ^b
	Residual	233.958	96	2.437		
	Total	540.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,962. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 100-3 (5%; 3; 97; F_{tabel} 2,70) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,70. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} ($41,962$) $>$ F_{tabel} ($2,70$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$ maka dapat disimpulkan



hipotesis ketiga diterima, artinya variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja internal (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 17

Hasil Uji *R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.554	1.561
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Internal, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 17, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,567 hal ini berarti 56,7% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 56,7\% = 43,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,747 > 1,9849$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suaiba, *et al*, 2021), (Maryadi & Gusti, 2022), (Misran, 2022), (Norawati, *et al*, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi terhadap suatu perusahaan dapat diikuti serta ditaati oleh para karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Wahjono, 2017) mengemukakan bahwa: “Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi acuan dan keyakinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan”.

Adapun indikator yang telah tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN SE-7/MBU/07/2020 tentang Core Value yang disingkat AKHLAK. Adapun setiap butirnya yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,728 > 1,9849$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suaiba, *et al*, 2021), (Maryadi & Gusti, 2022), (Norawati, *et al*, 2023). yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2017), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah tanggung jawab, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 1,9849$) dan signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Suaiba, *et al*, 2021), (Maryadi & Gusti, 2022), (Ginting & Syamsuri, 2021), (Aini *et al.*, 2022), menyatakan didalam penelitian adalah lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja



karyawan. Apabila lingkungan kerja internal yang diberikan oleh perusahaan memadai seperti fasilitas dan sarana dan prasarana untuk memperlancar proses pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Lingkungan kerja internal dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Al Sabei, *et al.*, 2020). Indikator lingkungan kerja internal dalam penelitian ini mendasarkan pendapat (Sedarmayanti, 2017), adalah perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi dan fasilitas yang memadai.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa $F_{hitung} (41,962) > F_{tabel} (2,70)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja internal (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suaiba, *et al.*, 2021), (Maryadi & Gusti, 2022), (Misran, 2022), (Norawati, *et al.*, 2023), (Ginting & Syamsuri, 2021), (Aini *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,567 hal ini berarti 56,7% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 56,7\% = 43,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Menurut (Mathis & Jackson, 2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Pendapat (Robbins & Judge, 2016) dan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja ASN indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan kerjasama

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa.
3. Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa.
4. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa.

Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak - pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah :

1. PTP Nusantara II Tanjung Morawa harus mampu untuk memperbaiki budaya organisasi dengan cara mempertegas kepada karyawan untuk mengikuti peraturan dan kebijakan yang terus upgrade serta sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan serta dapat menghargai perbedaan atau toleransi antar sesama karyawan. Saran ini diperoleh sesuai dengan jawaban responden pada variabel budaya organisasi dengan nilai mean yang tertinggi sebesar "4.09" dengan pernyataan "Sejauh ini Saya sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa saling peduli dan menghargai perbedaan antar sesama karyawan" menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 30,0%, setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 57,0%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau 7,0%, tidak setuju 4 orang atau sebesar 4,0%, sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,0%.



2. PTP Nusantara II Tanjung Morawa harus mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan keterampilan yang dimiliki secara individu dengan cara mengerjakan pekerjaan diluar jobdesk agar dapat menambah pengetahuan serta meningkatkan skill atau kemampuan secara individu. Saran ini diberikan sesuai dengan hasil jawaban responden dengan nilai rata - rata tertinggi pada variabel motivasi kerja sebesar “4.13” dengan pernyataan “Saya selalu bertanggungjawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan hingga selesai” menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 31,0%, setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 57,0%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 8,0%, tidak setuju 2 orang atau sebesar 2,0%, sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,0%.
3. PTP Nusantara II Tanjung Morawa harus mampu memperbaiki lingkungan kerja internal yang dimiliki oleh perusahaan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja serta dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Saran ini doberikan sesuai dengan hasil jawaban responden dengan nilai rata-rata tetringgi pada variabel lingkungan kerja internal sebesar “4,19” dengan pernyataan “Sejauh ini, saya sebagai karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa sudah diberikan fasilitas yang lengkap dalam melaksanakan pekerjaan” menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 34,0%, setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 55,0%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 8,0%, tidak setuju 2 orang atau sebesar 2,0%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%.
4. PTP Nusantara II Tanjung Morawa harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan pengawasan kepada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta memiliki tanggung jawab serta kerjasama terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Saran ini doberikan sesuai dengan hasil jawaban responden dengan nilai rata - rata tetringgi pada variabel kinerja karyawan sebesar “4,17” dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan” menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 32,0%, setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 57,0%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 8,0%, tidak setuju 2 orang atau sebesar 2,0%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, M. N., Hutasuhut, J., Lubis, A. S., & Syamsuri, A. R. (2022). Effect of Training, Use of Information Technology and the Work Environment on Employee Performance at PT. Nusantara IV Plantations Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 30558–30570. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i4.7213>
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Astuti, Hutasuhut, J., & Safina, W. D. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(3), 335–350. <https://doi.org/https://doi.org/10.60036/jbm.v2i3.67>
- Batubara, S. H., Syamsuri, A. R., Fikri, M. H., & Hutasuhut, J. (2022). Employee Performance of National Population and Family Planning Board North Sumatera, Based on: Internal Work Environment, Training and Corrective Discipline. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6), 609–621. <https://doi.org/https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i6.230>
- Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 90–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.36987/ebma.v2i1.2406>
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:



- Jakarta.
- Hutasuhut, J. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(1), 43-53.
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Laporan Tahunan (Annual Report), (2021). PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, Deli Serdang, Sumatera Utara.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Mangkunegara. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Nobel Management Review*, 3(3), 410-423.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2017). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Misran, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di PTPN IV Medan (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Norawati, S., Basem, Z., & Astaty, D. (2023). Analisis kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Insight Management Journal*, 3(2), 116-128
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Robbins, P. S & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 1545-1568.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Wahjono, S. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Wardiah, M. L. (2017). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/123722/teori-perilaku-dan-budaya-organisasi.html>

