

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA KEUANGAN**

Volume 6, Nomor 2, Agustus 2014

**Pengaruh Return On Asset, Return On Equity, Dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham Perbankan Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2011**

**Popi Suhera**  
**Jemmy Rumengan**

**Pengaruh Current Ratio, Return On Investment, Total Assets Turnover, dan Eraning Per Share Terhadap Harga Saham Perusahaan Properti Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia**

**Hani Sandriani**

**Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Kecurangan Akuntansi**

**Selagung Dimas Triaji**  
**Ngaliman**

**Analisis Pengawasan Intern Kas Pada PT. Pertamina (Persero) Region I Tanjung Uban**

**Dona Dwi Ikasari**  
**Bambang Satriawan**

**Budaya Organisasi Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam**

**Dwita Handriyani**  
**Sri Langgeng Ratnasari**

**Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Unit Gunung Bayu PT. Nusantara IV (Persero)**

**Jeffri Simbolon**  
**Marihot Manullang**

**Program Studi Akuntansi**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**ISSN 2087-7277**

## DAFTAR ISI

- Pengaruh Return On Asset, Return On Equity, Dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham Perbankan Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011  
**Popi Suhera**  
**Jemmy Rumengan** **1-9**
  
- Pengaruh Current Ratio, Return On Investment, Total Assets Turnover, Dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham Perusahaan Properti Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia  
**Hani Sandriani** **10-27**
  
- Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Kecurangan Akuntansi  
**Selagung Dimas Triaji**  
**Ngaliman** **28-37**
  
- Analisis Pengawasan Intern Kas Pada PT. Pertamina (Persero) Region 1 Tanjung Uban  
**Dona Dwi Ikasari**  
**Bambang Satriawan** **38-47**
  
- Budaya Organisasi Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam  
**Dwita Handriyani**  
**Sri Langgeng Ratnasari** **48-67**
  
- Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Unit Gunung Bayu PT. Nusantara IV (Persero)  
**Jeffri Simbolon**  
**Marihot Manullang** **68-79**

**JURNAL ILMIAH**  
**“ZONA KEUANGAN”**  
**Program Studi Akuntansi**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**Jurnal Ilmiah :**

**“ZONA KEUANGAN”**

Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Universitas Batam  
sejak Oktober 2009,  
**ISSN 2087-7277**

Alamat Redaksi :

**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Batam**

Jalan Kampus Abulyatama No. 15  
Batam Centre- Batam  
Telepon dan Fax  
(0778)7485055,(0778)7485054  
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>  
Email: [admin@univ-batam.ac.id](mailto:admin@univ-batam.ac.id)

**Pelindung :**

Rektor Universitas Batam

**Penanggungjawab :**

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

**Pemimpin Redaksi :**

Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

**Redaksi Ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)  
Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)  
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)  
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)  
Dr. Sigit Hermawan, S.E., M.Si. (UMSIDA)

**Redaksi Pelaksana**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.  
M. Wahyudi, S.Pd., M.Si.

**Editor :**

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.  
H. Ngaliman, S.E., M.Si.

**Sekretariat :**

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## **BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN PT. SNEPAC SHIPPING BATAM**

**Dwita Handriyani**

**Sri Langgeng Ratnasari**

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

*E-mail: dwitta@ymail.com*

### **ABSTRACT**

Human Resources is an important asset owned by the company. Have the human resources that have the performance, organizational culture, and high motivation will support the achievement of company objectives. Achievement of corporate goals will make the company would be able to survive amid the high level of the minimum wage in Batam Island in Indonesia especially. Objectives with this study is whether the organizational culture and motivation significantly affect the performance of the employees of PT Snepac Shipping Batam. The study population is the total number of employees of PT Snepac Shipping Batam parts, totaling 105 people, will be drawn from this population sample that will be used in this study as respondents. While the technique of taking the sample using simple random sampling technique samples. And for more effective results, then I use all the sample population as many as 105 people. Method of data collection by questionnaire, data analysis model used was linear regression using SPSS software. The results showed that the organizational culture and employee motivation affect performance either partially or simultaneously, while the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained was 25.30%. This means that the performance is affected by motivation and training of 25.30%, while the other is influenced by other variables that are not revealed.

Key Words: Organizational Culture, Motivation, Performance

### **Pendahuluan**

Setiap organisasi membutuhkan pegawai dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Mengingat pegawai merupakan asset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai kinerja yang baik tersebut tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja menurut Mangkunegara (2006) adalah, “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Hasil pekerjaan pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal,

namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajer.

Budaya organisasi merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Wirawan (2007), peranan budaya organisasi terhadap organisasi dapat dilihat pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan semangat kerja pegawai.

PT. Snepac *Shipping* Batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keagenan kapal meliputi pengurusan kebutuhan kapal yang akan berlayar dan yang akan berlabuh di Batam. Kebutuhan-kebutuhan yang biasa dipenuhi adalah sebagai berikut :

- a. *Bunker Fuel*
- b. *Bunker Fresh Water*
- c. *Food Supply*

Semua kebutuhan kapal yang dipenuhi PT. Snepac *Shipping* Batam tergantung dari *work order customer* untuk kapal tersebut. Karena *work order* yang dibuat sesuai dengan kondisi dan keadaan kapal.

Ada juga beberapa dokumen yang ditangani PT. Snepac *Shipping* Batam sebagai agen kapal yaitu, *shipping clearance*. Dokumen ini berfungsi untuk kapal yang akan berlabuh atau mulai berlayar. Dokumen *shipping clearance* yang dibuat akan mendasari pembuatan nota (labuh tambat) yang dikeluarkan oleh pihak Pelabuhan.

### **Identifikasi Masalah**

Di PT. Snepac *Shipping* Batam, masih terdapat karyawan yang sering meninggalkan pekerjaannya, sehingga pelaksanaan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan menjadi terkendala, bahkan sering terdapat pekerjaan yang tertunda. Hal ini diduga karena kondisi kerja untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari kurang mendukung, dan kurangnya motivasi karyawan dari atasan maupun perusahaan secara langsung, dan biasanya dikarenakan penghasilan yang diperoleh selama ini dirasa tidaklah memadai.

Beberapa karyawan berpendapat bahwa tidak ada bedanya antara karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi dan yang tidak memiliki keahlian sama sekali. Bahkan beberapa karyawan berpendapat bahwa tidak ada bedanya antara karyawan yang bekerja giat dengan yang tidak, karena gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan. Hal ini juga dikarenakan bahwa dalam kenyataannya, kedekatan suatu hubungan menjadi faktor yang berpengaruh untuk mengembangkan karir dan diri seorang karyawan.

Permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan tersebut merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan apabila dibiarkan begitu saja maka akan berdampak negatif. Dengan hasil kerja yang menurun, tentunya PT. Snepac *Shipping* Batam akan mengalami penurunan kualitas dalam

persaingan yang serba kompetitif, karena tidak mampu merubah kualitas kerja staf untuk menjadi lebih baik.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi dan motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan di PT. Snepac *Shipping* Batam.
- b. Motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan PT. Snepac *Shipping* Batam.
- c. Budaya organisasi dan motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan PT. Snepac *Shipping* Batam.

### **Kajian Teori**

Damayanti (2006) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode *survey* dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, analisis data dengan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti adalah 1 (satu) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah motivasi dan budaya organisai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara bersama-sama berhubungan dan berpengaruh sangat kuat terhadap karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil sig F < 5% ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ), dan karakteristik situasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Pengertian dan Tujuan Motivasi**

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata dasar motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

2. Meningkatkan kinerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern.

#### **1. Faktor Intern.**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup.  
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.  
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa.  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

#### **2. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja.  
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai.  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

- c. Supervisi yang baik.  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervise menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat namun begitu juga sebaliknya.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.  
Setiap orang bekerja bukan hanya untuk hari ini saja sehingga orang akan mau bekerja kalau merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.  
Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel.  
Setiap orang menginginkan semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

David (2004) menyatakan bahwa : Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.” Menurut Sule dan Saefullah (2005) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

### **Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut

Mangkunegara (2003) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut adalah :

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Mathis dan Jackson (2003) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih bergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja.

### **Metode penelitian**

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT Snepac *Shipping* Batam. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Mei 2013 sampai bulan Juni 2013.

#### **Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel penelitian secara umum menggunakan metode statistik.

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Nazir (2005) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Snepac *Shipping* Batam yang berjumlah 105 orang, dan semuanya menjadi sample. Penelitian ini termasuk penelitian sesus.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*Interview*) yang dilakukan dengan karyawan atau pihak-pihak lain yang berhak memberikan informasi dan data mengenai PT Snepac *Shipping* Batam.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT Snepac *Shipping* Batam yang menjadi responden dalam penelitian ini.
3. Studi Dokumentasi, dengan pengumpulan peraturan-peraturan perusahaan dan dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan peneliti dari responden yakni karyawan yang dijadikan sampel penelitian dan dari penyebaran angket dan wawancara.
2. Data sekunder merupakan data yang mendukung data primer, yang diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen perusahaan sebagai data yang mendukung penelitian ini seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan data ketenagakerjaan yang diperoleh dari PT. Snepac *Shipping* Batam.

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel X1, 12 pertanyaan untuk variabel X2, 12 pertanyaan untuk variabel Y, dimana variabel X1 adalah budaya organisasi, variabel X2 adalah motivasi, dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarikan ini diberikan kepada 105 karyawan PT Snepac *Shipping* Batam sebagai sampel penelitian dengan metode *Likert Summated Rating* (LSRI).

**Tabel 1 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Ghozali, 2006

#### **Deskripsi Responden**

Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Deskripsi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

#### **Deskripsi berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan deskripsi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	77	73%
2	Perempuan	28	27%
	Jumlah	105	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 2 diatas, bahwa responden dalam penelitian ini sebahagian besar adalah laki-laki sebanyak 77 responden atau 73% dan perempuan sebanyak 28 responden atau 27%. Persentase karyawan pada PT Snepac *Shipping* Batam didominasi oleh karyawan laki-laki, walaupun demikian hak dan kewajibannya sebagai seorang karyawan sama dimata perusahaan.

### **Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi**

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel X1

(Budaya Organisasi )

Indikator	2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	0	0%	0	0%	14	13.33%	17	16.19%	74	70.48%
X1.2	0	0%	0	0%	2	1.90%	30	28.57%	73	69.52%
X1.3	0	0%	0	0%	40	38.10%	30	28.57%	35	33.33%
X1.4	1 2	11 %	2 3	23 %	31	29.52%	39	37.14%	75	71.43%
X1.5	0	0%	0	0%	72	68.57%	20	19.05%	13	12.38%
X1.6	0	0%	0	0%	0	0.00%	49	46.67%	56	53.33%
X1.7	0	0%	0	0%	0	0.00%	65	61.90%	40	38.10%
X1.8	0	0%	0	0%	0	0.00%	46	43.81%	59	56.19%
X1.9	0	0%	0	0%	0	0.00%	75	71.43%	30	28.57%
X1.10	4 0	38 %	4 2	41 %	10	9.52%	1	0.95%	12	11.43%
X1.11	0	0%	0	0%	46	43.81%	24	22.86%	35	33.33%
X1.12	0	0%	1 3	13 %	8	7.62%	56	53.33%	28	26.67%

Sumber : Data Primer diolah, 2013

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

**Tabel 5 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Motivasi )**

Indikator	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	11	10%	0	0%	1	0.95%	33	31.43%	60	57.14%
X1.2	0	0%	0	0%	1	0.95%	79	75.24%	25	23.81%
X1.3	0	0%	26	25%	1	0.95%	78	74.29%	0	0.00%
X1.4	0	0%	3	3%	27	25.71%	28	26.67%	47	44.76%
X1.5	0	0%	0	0%	0	0.00%	80	76.19%	25	23.81%
X1.6	0	0%	0	0%	12	11.43%	57	54.29%	36	34.29%
X1.7	0	0%	0	0%	4	3.81%	71	67.62%	30	28.57%
X1.8	0	0%	4	4%	0	0.00%	43	40.95%	58	55.24%
X1.9	13	12%	53	50%	35	33.33%	4	3.81%	0	0.00%
X1.10	0	0%	10	10%	44	41.90%	10	9.52%	41	39.05%
X1.11	0	0%	33	31%	6	5.71%	24	22.86%	42	40.00%
X1.12	0	0%	12	11%	43	40.95%	20	19.05%	30	28.57%

Sumber : Data Primer diolah, 2013

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel 6 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja )

Indikator	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	0	0%	0	0%	0	0.00%	59	56.19%	46	43.81%
X1.2	0	0%	4	4%	0	0.00%	77	73.33%	24	22.86%
X1.3	0	0%	2	2%	29	27.62%	62	59.05%	12	11.43%
X1.4	0	0%	0	0%	0	0.00%	71	67.62%	34	32.38%
X1.5	0	0%	0	0%	23	21.90%	63	60.00%	19	18.10%
X1.6	0	0%	4	4%	0	0.00%	82	78.10%	19	18.10%
X1.7	11	10%	7	7%	47	44.76%	28	26.67%	12	11.43%
X1.8	0	0%	4	4%	12	11.43%	59	56.19%	30	28.57%
X1.9	11	10%	30	29%	23	21.90%	17	16.19%	24	22.86%
X1.10	0	0%	0	0%	23	21.90%	75	71.43%	7	6.67%
X1.11	0	0%	0	0%	11	10.48%	58	55.24%	36	34.29%
X1.12	0	0%	74	73%	17	16.19%	6	5.71%	8	7.62%

Sumber : Data Primer diolah, 2013

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian kualitas instrumen dimaksudkan untuk menghindari adanya bias yang diperoleh dari data penelitian dalam menjelaskan konstruk variabel yang diukur melalui instrument kuesioner. Uji kualitas instrumen meliputi uji validasi dan uji reliabilitas instrumen.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan untuk menggunakan analisis korelasi produk moment

yang terkoreksi (*corrected item-total correlation*). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauhmana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisa *Cronbach Alpha*.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada table 4.7 sampai dengan tabel 4.9 berikut ini dan selengkapnya ada pada lampiran.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi ( X1 )**

Korelasi	Nilai Korelasi ( r )	Nilai r table	Kesimpulan	Keterangan
		N= 105, $\alpha$ = 10%		
X1.1	0,752	0,161	$0,752 > 0,161$	Valid
X1.2	0,770		$0,770 > 0,161$	Valid
X1.3	0,294		$0,294 > 0,161$	Valid
X1.4	0,268		$0,268 > 0,161$	Valid
X1.5	0,573		$0,573 > 0,161$	Valid
X1.6	0,253		$0,253 > 0,161$	Valid
X1.7	0,262		$0,262 > 0,161$	Valid
X1.8	0,285		$0,285 > 0,161$	Valid
X1.9	0,486		$0,486 > 0,161$	Valid
X1.10	0,585		$0,585 > 0,161$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi ( X2 )**

Korelasi	Nilai Korelasi ( r )	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
		N= 105, $\alpha= 10\%$		
X1.1	0,221	0,161	$0,221 > 0,161$	Valid
X1.2	0,662		$0,662 > 0,161$	Valid
X1.3	0,542		$0,542 > 0,161$	Valid
X1.4	0,783		$0,783 > 0,161$	Valid
X1.5	0,421		$0,421 > 0,161$	Valid
X1.6	0,394		$0,394 > 0,161$	Valid
X1.7	0,307		$0,307 > 0,161$	Valid
X1.8	0,490		$0,490 > 0,161$	Valid
X1.9	0,375		$0,375 > 0,161$	Valid
X1.10	0,192		$0,192 > 0,161$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

**Tabel 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja ( Y )**

Korelasi	Nilai Korelasi ( r )	Nilai r tabel	Kesimpulan	Keterangan
		N= 105, $\alpha= 10\%$		
Y1	0,285	0,161	$0,285 > 0,161$	Valid
Y2	0,177		$0,177 > 0,161$	Valid
Y3	0,269		$0,269 > 0,161$	Valid
Y4	0,542		$0,542 > 0,161$	Valid
Y5	0,547		$0,547 > 0,161$	Valid
Y6	0,494		$0,494 > 0,161$	Valid
Y7	0,685		$0,685 > 0,161$	Valid
Y8	0,569		$0,569 > 0,161$	Valid
Y9	0,774		$0,774 > 0,161$	Valid
Y10	0,209		$0,209 > 0,161$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel (Motivasi, PelaBudaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r

hitung, lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel untuk  $Df = n-2=105-2 = 103$  (probability 0,05) yaitu 0,161

Selanjutnya butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*.

Menurut Nunally dalam Rumengan (2010) dikatakan *reliable* apabila hasil  $\alpha > 0,6$ , hasilnya seperti ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	30

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Hasil pada Tabel 10 tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan Kinerja mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel budaya organisasi, motivasi, dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel

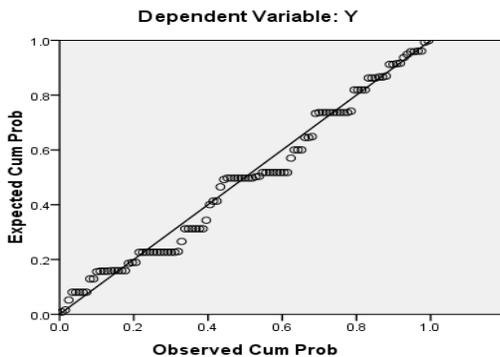
**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Rumengan, 2010), Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik PP plot.

**Grafik 1 PP Plot Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

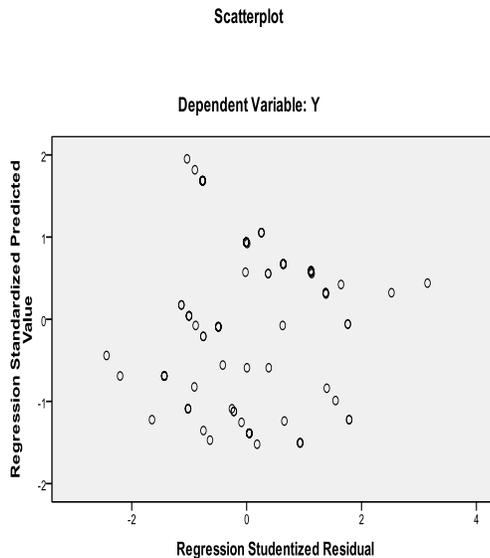


Sumber: Data diolah, 2013

Pada *Scatter Plot* diatas terlihat titik yang mengikuti data disepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik. Grafik 2 Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2013

Dari Grafik 2 *Scatter plot* diatas, terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar diatas baik dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja, berdasarkan masukan variabel independennya.

### Analisis Regresi

Analisa regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (Kinerja) dengan variabel independen ( budaya organisasi dan motivasi), dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

**Tabel 11 Koefisien Regresi  
Casewise Diagnostics<sup>b</sup>**

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual	Status
1	-.404	41	42.07	-1.073	
2	-.626	38	39.66	-1.663	
3	-.252	40	40.67	-.671	
4	-.750	41	42.99	-1.994	
5	-.750	41	42.99	-1.994	
6	-1.129	41	44.00	-3.002	
7	-.997	41	43.65	-2.651	
8	-.997	41	43.65	-2.651	
9	-.997	41	43.65	-2.651	
10	-.997	41	43.65	-2.651	
11	-1.129	41	44.00	-3.002	
12	-.997	41	43.65	-2.651	
13	1.125	48	45.01	2.990	
14	.373	46	45.01	.990	
15	.373	46	45.01	.990	
16	-.007	46	46.02	-.018	
17	-.007	46	46.02	-.018	
18	-.007	46	46.02	-.018	
19	-.007	46	46.02	-.018	
20	-.007	46	46.02	-.018	
21	-.007	46	46.02	-.018	
22	-.007	46	46.02	-.018	
23	-.007	46	46.02	-.018	
24	-.087	40	40.23	-.233	
25	.044	40	39.88	.118	
26	.176	40	39.53	.469	
27	-.219	40	40.58	-.583	
28	-.219	40	40.58	-.583	
29	.044	40	39.88	.118	
30	.044	40	39.88	.118	
31	.044	40	39.88	.118	
32	.044	40	39.88	.118	

33	.044	40	39.88	.118
34	.044	40	39.88	.118
35	.044	40	39.88	.118
36	-.741	38	39.97	-1.969
37	.912	42	39.58	2.425
38	.912	42	39.58	2.425
39	.912	42	39.58	2.425
40	.912	42	39.58	2.425
41	.649	42	40.28	1.724
42	-.489	42	43.30	-1.300
43	-.489	42	43.30	-1.300
44	-.489	42	43.30	-1.300
45	-.489	42	43.30	-1.300
46	-.489	42	43.30	-1.300
47	-.489	42	43.30	-1.300
48	1.382	45	41.33	3.672
49	-.020	45	45.05	-.053
50	1.530	45	40.93	4.066
51	1.109	48	45.05	2.947
52	.010	46	45.97	.026
53	-1.013	46	48.69	-2.691
54	-.749	46	47.99	-1.990
55	-.749	46	47.99	-1.990
56	-.749	46	47.99	-1.990
57	-.749	46	47.99	-1.990
58	-.749	46	47.99	-1.990
59	-.749	46	47.99	-1.990
60	-.749	46	47.99	-1.990
61	-.749	46	47.99	-1.990
62	-.749	46	47.99	-1.990
63	-.881	46	48.34	-2.341
64	.633	47	45.32	1.684
65	.633	47	45.32	1.684
66	.633	47	45.32	1.684
67	.633	47	45.32	1.684

68	.633	47	45.32	1.684
69	.633	47	45.32	1.684
70	.633	47	45.32	1.684
71	.633	47	45.32	1.684
72	.633	47	45.32	1.684
73	.254	47	46.32	.675
74	.254	47	46.32	.675
75	.254	47	46.32	.675
76	-1.401	38	41.72	-3.722
77	-1.401	38	41.72	-3.722
78	-1.401	38	41.72	-3.722
79	-1.401	38	41.72	-3.722
80	-1.401	38	41.72	-3.722
81	-1.005	38	40.67	-2.671
82	-1.005	38	40.67	-2.671
83	-1.005	38	40.67	-2.671
84	1.633	49	44.66	4.341
85	-.892	39	41.37	-2.372
86	-2.153	36	41.72	-5.722
87	1.761	45	40.32	4.680
88	1.761	45	40.32	4.680
89	1.735	48	43.39	4.612
90	1.735	48	43.39	4.612
91	2.485	51	44.40	6.604
92	.623	45	43.34	1.656
93	-.882	41	43.34	-2.344
94	-1.625	36	40.32	-4.320
95	-2.400	36	42.38	-6.380
96	.005	42	41.99	.015
97	.382	43	41.99	1.015
98	1.092	48	45.10	2.903
99	1.092	48	45.10	2.903
100	1.356	48	44.40	3.604
101	1.356	48	44.40	3.604
102	1.109	48	45.05	2.947

103	3.122	53	44.70	8.297	
104	1.373	48	44.35	3.648	
105	1.092	48	45.10	2.903	
106	.	.	.	.	M <sup>a</sup>
107	.	.	.	.	M <sup>a</sup>

a. Missing Case

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2013

### Analisis Hasil Penelitian

Dari analisis diperoleh hasil interpretasi penelitian yaitu adanya keterikatan antara variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) dengan variable kinerja (Y), yang memiliki tingkat signifikan yang lebih besar yang berarti memiliki data berdistribusi normal.

Penelitian ini juga menerima hipotesis yang ada pada bab sebelumnya, yakni :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Snepac *Shipping* Batam
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Snepac *Shipping* Batam
3. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Snepac *Shiping* Batam
4. Pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ , pengaruh yang signifikan mengandung arti bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan PT Snepac *Shipping* Batam

Hal tersebut diatas sesuai dengan pendapat Mc Clelland dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Yang mana motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

Motivasi yang baik kepada karyawan akan meningkatkan Kinerja karyawan, sehingga akan berdampak positif bagi pertumbuhan perusahaan. Sedangkan budaya organisasi akan membentuk dan menambah kemampuan kerja seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan cepat dan tepat, budaya organisasi akan menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, sedangkan Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Snepac *Shipping* Batam
2. Motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT Snepac *Shipping* Batam
3. Dari uji F ( Simultan ) diperoleh nilai F hitung sebesar 51,219 dengan Sig.0,000 <  $\alpha$  0,05, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti budaya organisasi (X1), dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$  pada karyawan PT Snepac *Shipping* Batam.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Snepac *Shipping* Batam. Hal ini berarti budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawannya, begitupun dengan motivasi yang diterima oleh para karyawan PT Snepac *Shipping* Batam, selama ini ternyata juga dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan PT Snepac *Shipping* Batam.

#### **Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan, maka peneliti menyarankan kepada perusahaan bahwa budaya organisasi dan motivasi harus tetap dipertahankan, jika perlu ditingkatkan. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan selama ini kepada para karyawannya untuk tetap dipertahankan, selain dari pada itu pimpinan juga harus menaruh perhatian yang lebih serius lagi pada semua permasalahan kebutuhan khususnya kebutuhan akan fasilitas yang digunakan dalam mendukung pekerjaannya itu sendiri yang mana nantinya juga akan meningkatkan produktifitas perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asnawi, Nur, dan Masyhuri, 2009, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Penerbit UINMalang
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Paramita Rahayu, Jilid 2, Edisi Kesepuluh, Penerbit, PT. Indeks, Jakarta.
- Gomes Cardosa, Foustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Statistik*, Jilid 2, Penerbitan Andi, Yogyakarta.
- Karyantoro, Jangkung, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik*, Edisi Pertama, Ganesa, Bandung.
- Kinicki Angelo, 2003, *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Mariani, Madjid, 2004, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Produksi PT. PERTAMINA (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan*, Mahasiswa Pasca Sarjana (S-2) Universitas DR. Soetomo Surabaya.

- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ruky, Achmad S., 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2009, *Statiscal Package for Social Sciences (SPSS) 17,0 for Windows*, Penerbit PT.Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE-YKPN, Yogyakarta.