

**PENGARUH DISIPLIN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 1**

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen



Oleh:

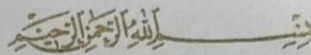
Nama : MHD HUZAIMI ALTHAF
NPM : 2105160320
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **MHD HUZAIMI ALTHAF**
NPM : **2105160320**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH DISIPLIN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL I**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

Tim Penguji

Penguji I

(Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M)

Penguji II

(Agus Sani, S.E., M.Sc)

Pembimbing

(Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MHD. HUZAIMI ALTHAF
N.P.M : 2105160320
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA 1
REGIONAL 1.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.) (Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Mhd. Huzaimi Althaf
NPM : 2105160320
Dosen Pembimbing : Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 1.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang	20/03-25	
Bab 2	Perbaiki uraian kritis	24/03-25	
Bab 3	Perbaiki populasi & sampel	24/03-25	
Bab 4	Perbaiki analisis data	24/03-25	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan & saran	19/04-25	
Daftar Pustaka	Menggunakan mendeley	19/04-25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Tugas akhir di Ace, lanjut sidang meja hijau	19/04-25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

الله أكبر

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mhd. Huzaimi Althaf
N.P.M : 2105160320
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 1.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Mhd. Huzaimi Althaf

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 1

MHD HUZAIMI ALTHAF

Program Studi Manajemen

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 yang berjumlah 127 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 96 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Kata Kunci: Disiplin, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 1

MHD HUZAIMI ALTHAF
Management Study Program

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of discipline on employee performance, to determine and analyze the effect of organizational culture on employee performance, to determine and analyze the effect of organizational commitment on employee performance and to determine and analyze the effect of discipline, organizational culture, and organizational commitment on employee performance at PTPN I Regional 1 employees. The population in this study were 127 employees of PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, with a sample size of 96 employees. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The analysis technique used in this study was multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination. The results of the study indicate that Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance and Discipline, Organizational Culture, and Organizational Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Keywords: Discipline, Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur kepada Allah SWT. Tuhan yang Maha Esa, yang selalu memberikan kesehatan, kesempatan serta karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1**”. Diajukan guna memenuhi Sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Tidak lupa pula shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berperan serta membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ayahanda **Muhammad Yakub**, dan Ibunda **Sri Hartati** tersayang yang senantiasa memberikan perhatian, do'a, kasih sayangnya, dan dukungannya, baik moril maupun materil kepada penulis

2. Bapak **Prof. Dr. Agussani M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak **Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak **Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak **Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini
8. Ibu **Irma Christiana, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama perkuliahan
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini

10. Seluruh pegawai pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 yang membantu penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas akhir ini

11. Serta seluruh sahabat-sahabat yang memberikan semangat, dukungan, motivasi, dan membantu dalam menyusun tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya dalam menyusun tugas akhir ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasihat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan dalam penyajian masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih, semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Medan, April 2025
Penulis

Mhd Huzaimi Althaf
2105160320

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Disiplin.....	19
2.1.3 Budaya Organisasi	27
2.1.4 Komitmen Organisasi	37
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	45
2.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.2.4 Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
2.3 Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Definisi Operasional.....	51
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.3.1 Tempat	52
3.3.2 Waktu.....	52

3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.4.1 Populasi.....	53
3.4.2 Sampel	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.5.1 Kuesioner	55
3.5.2 Dokumentasi	59
3.6 Teknik Analisis Data	60
3.6.1 Analisis Regresi Berganda.....	60
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
3.6.3 Uji Hipotesis	63
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	65
4.1 Hasil Penelitian.....	65
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	65
4.1.2 Analisa Variabel Penelitian	67
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	80
4.1.5 Uji Parsial (Uji t).....	81
4.1.6 Uji Simultan (Uji F).....	83
4.1.7 Koefisien Determinasi	84
4.2 Pembahasan	84
BAB V PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
5.3 Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional	51
Tabel 3. 2 Rencana Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 3. 3 Rincian Jumlah Karyawan Regional Office PTPN 1 Regional 1	53
Tabel 3. 4 Pengambilan Sampel Data Karywan PTPN I Regional 1	55
Tabel 3. 5 Skala Likert	56
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin	57
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi	57
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi	58
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	58
Tabel 3. 10 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	59
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan	67
Tabel 4. 4 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin.....	68
Tabel 4. 5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi	70
Tabel 4. 6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi....	72
Tabel 4. 7 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	74
Tabel 4. 8 Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).....	77
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Glejser.....	80
Tabel 4. 11 Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4. 12 Uji t	82
Tabel 4. 13 Uji F	83
Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Variabel Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
Gambar 2.2 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	47
Gambar 2.3 Pegaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	47
Gambar 2. 4 Paradigma Pemikiran	49
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	76
Gambar 4. 2 Penelitian Menggunakan P-Plot	76
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini banyaknya perubahan yang begitu cepat terjadi, suatu organisasi dituntut untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam setiap segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi yang diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja yang ada sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sistem yang sangat kompleks dan memerlukan pemahaman mendalam mengenai aspek-aspek dalam organisasi. Pada era internet seperti saat ini, organisasi dan bisnis harus berbasis informasi dan teknologi. Karenanya, agar organisasi atau perusahaan dapat bersaing dan bertahan dalam pasar modern, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting (Suprihanto & Putri, 2021).

Bagian penting dari manajemen sumber daya manusia adalah penelitian tentang kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi, akan tetapi juga sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan karir, pelatihan, dan kompensasi. Dengan mengetahui bagaimana setiap pekerja dalam bekerja, organisasi dapat menemukan area yang perlu diperbaiki, membuat program pengembangan yang sesuai, dan memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penilaian kinerja yang menyeluruh juga membantu menciptakan lingkungan kerja

yang produktif dan harmonis, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Suprihanto & Putri, 2021).

Oleh karena itu, pentingnya pengelolaan SDM yang profesional untuk memastikan bahwa individu dalam organisasi menjadi manusia-manusia produktif, dengan melibatkan langkah komprehensif, mulai dari menganalisis pekerjaan untuk menemukan pekerjaan yang tepat, melakukan rekrutmen untuk mencari orang yang tepat, hingga sistem pengembangan, pelatihan, pengupahan, tunjangan, kompensasi, dan evaluasi. Tujuannya adalah mencapai kinerja yang baik bagi individu maupun organisasi dan mencapai *the right person for the right job in the right time* (Suprihanto & Putri, 2021).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017).

Kombinasi yang kuat antara disiplin kerja, budaya organisasi yang mendukung, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi, dimana disiplin mendukung pelaksanaan tugas dengan efisien, budaya organisasi menciptakan suasana kerja yang mendukung, dan komitmen mengikat karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Suprihanto, 2018).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas kinerja karyawan diantaranya masih belum optimalnya kinerja karyawan, dimana hasil pra survey yang dilakukan dapat dirincikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Frekuensi Ya	Frekuensi Tidak
1	Hasil kerja saya telah sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.	9	16
2	Saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan dan membuat laporan hasil kerja saya ke atasan.	8	17
3	Saya kurang memiliki orientasi pelayanan yang baik.	10	15
4	Saya memiliki komitmen dan integritas yang baik.	9	16

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pra survey dari tabel 1.1 yang dilakukan pada 25 responden karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal ini diperkuat dengan pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan dan membuat laporan hasil kerja saya ke atasan” dimana terdapat 8 responden yang menjawab ya dan 17 responden yang menjawab tidak.

Aspek penting selanjutnya adalah disiplin. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kesetaraan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Disiplin yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan meminimalkan kesalahan, sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan (Sutrisno, 2017).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, terdapat beberapa permasalahan yang muncul atas disiplin, dimana hasil pra survey yang dilakukan dapat dirincikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Disiplin

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Frekuensi Ya	Frekuensi Tidak
1	Karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu setiap harinya.	9	16
2	Karyawan selalu mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan.	8	17
3	Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur standar kerja yang ditetapkan.	7	18
4	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	9	16

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pra survey dari tabel 1.2 yang dilakukan pada 25 responden karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, dapat diketahui bahwa kualitas disiplin kerja yang ada di perusahaan masih tergolong rendah. Hal ini diperkuat dengan pertanyaan “Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur standar kerja yang ditetapkan” terdapat 7 responden yang menjawab ya dan 18 responden yang menjawab tidak.

Aspek penting selanjutnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), dan asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Budaya yang positif membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Sutrisno, 2018).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, terdapat beberapa permasalahan yang muncul terkait budaya organisasi, dimana hasil pra survey yang dilakukan dapat dirincikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survey Budaya Organisasi

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Frekuensi Ya	Frekuensi Tidak
1	Latar pendidikan saya sesuai dengan posisi pekerjaan saya saat ini.	9	16
2	Saya sering lalai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh atasan.	8	17
3	Saya menerima setiap sanksi yang diberikan oleh atasan atas kelalaian saya dalam bekerja.	9	16
4	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	10	15

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pra survey dari tabel 1.3 yang dilakukan pada 25 responden karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang masih rendah. Hal ini diperkuat dengan pertanyaan “Saya sering lalai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh atasan” terdapat 8 responden yang menjawab ya dan 17 responden yang menjawab tidak.

Adapun aspek penting lainnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kesetiaan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Komitmen ini tercermin dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Komitmen yang tinggi dari karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2017).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, terdapat beberapa permasalahan yang muncul terkait komitmen organisasi, dimana hasil pra survey yang dilakukan dapat dirincikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasi

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Frekuensi Ya	Frekuensi Tidak
1	Karyawan memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari perusahaan.	7	18
2	Karyawan dilibatkan dalam berbagai kegiatan dan rapat untuk kemajuan perusahaan.	9	16
3	Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini sehingga tidak berkeinginan untuk berhenti bekerja.	10	15
4	Karyawan memahami segala bentuk tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dengan baik.	9	16

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pra survey dari tabel 1.4 yang dilakukan pada 25 responden karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang masih rendah. Hal ini diperkuat dengan pertanyaan “Karyawan memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari perusahaan” dimana terdapat 7 responden yang menjawab ya dan 18 responden yang menjawab tidak.

Adapun penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan, yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi serta budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Octarinie et al., 2023). Dan penelitian lainnya, menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi, disiplin, dan komitmen, maka kinerja pegawai juga meningkat (Sinaga & Agung, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah tingkat disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tertarik untuk meneliti topik dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen**

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Dimana terlihat dari karyawan PTPN I Regional 1 yang kurang mampu dalam menyelesaikan beban pekerjaan dan dalam membuat laporan hasil kerja karyawan yang akan diberikan kepada atasan
2. Terdapat indikasi bahwa disiplin kerja yang ada pada PTPN I Regional 1 masih tergolong rendah. Hal tersebut terlihat dari adanya karyawan PTPN I Regional 1 yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan
3. Terdapat indikasi bahwa budaya organisasi yang masih rendah. Dimana hal tersebut terlihat dari karyawan PTPN I Regional 1 yang sering lalai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh atasan
4. Terdapat indikasi bahwa komitmen organisasi pada PTPN I Regional 1 masih rendah. Dimana terlihat pada karyawan di PTPN I Regional 1 tidak memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam hal ini, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Pembatasan

masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 (PTPN I Regional 1).

1. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan atas pelaksanaan tugas dan perhatian yang telah diberikan perusahaan di PTPN I Regional 1
2. Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin dalam bekerjanya karyawan pada PTPN I Regional 1
3. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut di lingkungan PTPN I Regional 1 yang berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan
4. Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan di PTPN I Regional 1.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1?
4. Apakah disiplin, budaya organisasi, dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTPN I Regional 1.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN I Regional 1” diharapkan memberikan beberapa manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis:
 - 1) Penelitian ini dapat memberikan literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi
 - 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan teori-teori yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi

- 3) Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi serupa atau memperdalam aspek tertentu dari topik yang dibahas.

2. Manfaat Praktis:

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi kepada manajemen PTPN I Regional 1 mengenai bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang baik
- 2) Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional
- 3) Penelitian ini dapat membantu PTPN I Regional 1 membangun citra perusahaan yang peduli terhadap karyawannya, yang dapat menarik lebih banyak karyawan berkualitas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Teori Kinerja Karyawan

Pada dasarnya suatu organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan perannya di suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang akan dicapai. Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif dalam mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas, tentang apa yang akan dikerjakan, dan bagaimana cara untuk mengerjakannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam organisasi berdasarkan standar dan indikator yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi (Samsuddin, 2018).

Adapun pendapat lain menjelaskan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016).

Sementara pendapat lain menyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan output pekerjaan, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Masram & Mu'ah, 2017).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja individu sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Samsuddin, 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan dan manfaat, baik bagi individu maupun organisasi, yaitu:

1. Menilai efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya
2. Sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan hasil kerja
3. Meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dengan sistem evaluasi yang adil
4. Membantu pengambilan keputusan manajerial terkait promosi, pelatihan, dan pengembangan karyawan
5. Menjamin pencapaian tujuan organisasi melalui optimalisasi sumber daya manusia.

Kemudian menurut (Sinambela, 2016) menjelaskan tujuan dan manfaat dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Menilai produktivitas karyawan dalam mencapai target dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi
2. Menjadi dasar dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
3. Menjadi dasar pengambilan keputusan untuk pemberian promosi, penempatan atau penugasan ulang karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Memastikan bahwa tujuan individu selaras dengan visi dan misi organisasi yang menciptakan sinergi dalam pencapaian target
6. Mendeteksi dini permasalahan kinerja sehingga dapat segera diambil tindakan korektif sebelum berdampak lebih luas

Adapun menurut (Masram & Mu'ah, 2017) menjelaskan bahwa pengelolaan kinerja karyawan untuk:

1. Menilai efektivitas dan efisiensi kerja dalam menjalankan tugasnya
2. Memberikan dasar evaluasi dalam promosi, mutasi, dan pengembangan karier
3. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja
4. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Meningkatkan produktivitas organisasi dengan memastikan karyawan bekerja secara optimal.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini seorang manajer berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja bagi

para karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Akan tetapi, motivasi bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut (Samsuddin, 2018) menyatakan bahwa terdapat 3(tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Faktor individu

Meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, dan motivasi.

2. Faktor organisasi

Meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oerorganisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi

3. Faktor sosial

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Adapun pendapat lain menurut (Sinambela, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya

2. Pengetahuan

Pemahaman atau wawasan yang dimiliki karyawan terkait pekerjaannya

3. Rancangan kerja

Struktur atau desain pekerjaan yang memudahkan karyawan mencapai tujuan

4. Kepribadian

Karakter atau sifat individu yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi di lingkungan kerja

5. Motivasi kerja

Dorongan internal yang mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja

6. Kepemimpinan

Gaya dan perilaku pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola karyawan

7. Budaya organisasi

Nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku kerja

8. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada produktivitas dan loyalitas

9. Lingkungan kerja

Kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja

10. Loyalitas

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dari komitmen dan dedikasi dalam bekerja

11. Komitmen

Kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas serta mematuhi peraturan perusahaan

12. Disiplin kerja

Ketaatan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sementara menurut (Masram & Mu'ah, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi

4. Inisiatif

Suatu hal yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja para karyawan dalam suatu organisasi perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian yang telah diberikan karyawan kepada organisasi.

Dalam menilai kinerja karyawan (Samsuddin, 2018) mengidentifikasi beberapa indikator utama, yaitu:

1. Kualitas kerja

Berupa tingkat ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan

2. Kuantitas kerja

Volume output yang dihasilkan dalam periode tertentu

3. Ketepatan waktu

Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan

4. Efektivitas dan efisiensi

Dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja terbaik dan mencapai tujuan organisasi

5. Komitmen terhadap pekerjaan

Berupa dedikasi dan tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugas

6. Kreativitas dan inovasi

Kemampuan dalam menghasilkan ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.

Kemudian menurut (Hasibuan, 2017) kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Sejauh mana hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan

2. Kuantitas kerja

Jumlah hasil kerja yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu

3. Ketepatan waktu

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah diberikan

4. Efisiensi kerja

Dengan menilai seberapa baik sumber daya dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal

5. Tanggung jawab

Sejauh mana karyawan menunjukkan kepedulian dan kepatuhan terhadap tugasnya

6. Kerjasama

Kemampuan karyawan dalam bekerja dalam tim dan berkontribusi terhadap tujuan bersama

7. Inovasi dan kreativitas

Kemampuan dalam menciptakan ide-ide baru bagi perusahaan.

Adapun pendapat lainnya yang dikemukakan oleh (Masram & Mu'ah, 2017), indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab

2. Tanggung jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya

3. Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan organisasi yang berlaku, menaati perintah organisasi yang diberikan atasan yang berwenang

4. Kejujuran

Ketulusan hati seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya

5. Kerjasama

Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Teori Disiplin

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan.

Disiplin adalah sikap dan tindakan karyawan dalam menaati aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap tugas dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Ajabar, 2020).

Kemudian pendapat lain menjelaskan bahwa, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016).

Sementara pendapat lain menyatakan bahwa, disiplin adalah sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menciptakan keteraturan, efektivitas, dan efisiensi dalam dunia kerja, sehingga berdampak langsung pada keberhasilan organisasi (Suprihanto & Putri, 2021).

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk patuh pada peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Menurut (Ajabar, 2020) disiplin memiliki beberapa tujuan dan manfaat, baik bagi karyawan maupun organisasi, yaitu:

1. Tujuan disiplin

- 1) Menegakkan aturan dan kebijakan organisasi

- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
- 3) Membentuk budaya kerja yang profesional
- 4) Mengurangi tingkat pelanggaran dan penyimpangan kerja
- 5) Menjamin kepuasan dan keadilan dalam organisasi.

2. Manfaat disiplin

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Menjaga hubungan kerja yang harmonis
- 3) Membantu perusahaan mencapai tujuan strategis
- 4) Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan kerja
- 5) Meningkatkan citra perusahaan.

Kemudian menurut (Sinambela, 2016) disiplin memiliki beberapa tujuan dan manfaat penting, yaitu:

1. Tujuan Disiplin

- 1) Menegakkan aturan dan prosedur organisasi
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
- 3) Membentuk kebiasaan kerja yang baik
- 4) Mengurangi pelanggaran kerja
- 5) Menjamin lingkungan kerja yang harmonis.

2. Manfaat Disiplin

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Mencegah dan mengurangi pelanggaran
- 3) Meningkatkan citra organisasi
- 4) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan
- 5) Menciptakan lingkungan kerja yang tertib.

Adapun menurut (Suprihanto & Putri, 2021) disiplin memiliki berbagai tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1. Tujuan Disiplin

- 1) Menjaga keteraturan dalam organisasi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Menumbuhkan rasa tanggung jawab
- 4) Mencegah terjadinya pelanggaran kerja
- 5) Mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis.

2. Manfaat Disiplin

- 1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
- 2) Menjaga reputasi perusahaan
- 3) Meminimalisir konflik dalam organisasi
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja
- 5) Meningkatkan loyalitas karyawan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi juga menggambarkan kesadaran karyawan akan pentingnya bekerja secara konsisten dan terorganisir.

Menurut (Ajabar, 2020) terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi disiplin karyawan, yaitu:

1. Kepemimpinan

Dimana gaya kepemimpinan yang tegas dan adil dalam suatu organisasi dapat meningkatkan disiplin karyawan

2. Sistem Penghargaan dan sanksi

Adanya pemberian insentif dan hukuman yang jelas memotivasi karyawan untuk disiplin

3. Keadilan dalam organisasi

Disiplin dapat meningkat jika aturan diterapkan secara adil dan konsisten kepada seluruh karyawan yang ada di suatu organisasi

4. Motivasi kerja

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam bekerja

5. Lingkungan kerja

Lingkungan yang nyaman dan mendukung mendorong karyawan untuk bekerja dengan tertib

6. Kesejahteraan karyawan

Gaji dan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan

7. Budaya organisasi

Meliputi norma dan nilai yang dianut dalam perusahaan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi.

Adapun menurut (Sinambela, 2016), mengemukakan bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada 5 (lima), yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sementara menurut (Suprihanto & Putri, 2021) ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi tingkat disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Kepemimpinan yang konsisten

Dalam organisasi pemimpin yang tegas, adil, dan memberikan contoh baik dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin

2. Sistem *reward* dan *punishment*

Pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan sanksi bagi yang melanggar aturan dapat meningkatkan disiplin dan memotivasi pada suatu organisasi

3. Keadilan dalam organisasi

Dengan menerapkan kebijakan dan aturan yang transparan serta berlaku sama bagi seluruh karyawan

4. Lingkungan kerja yang nyaman

Perusahaan yang memiliki fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan dan atasan dapat meningkatkan kedisiplinan

5. Kesejahteraan karyawan

Dengan adanya gaji, tunjangan, dan fasilitas yang memadai akan membuat karyawan lebih menghargai pekerjaannya dan bekerja secara disiplin

6. Budaya organisasi

Lingkungan kerja yang memiliki budaya disiplin yang kuat akan membentuk kebiasaan kerja yang lebih tertata dan profesional.

2.1.2.4 Indikator Disiplin

Disiplin kerja menjadi sebuah alat ukur penting dalam menilai sejauh mana karyawan mampu mematuhi peraturan, menjalankan tanggung jawab, dan menjaga konsistensi dalam bekerja di suatu organisasi.

Menurut (Ajabar, 2020) menyebutkan beberapa indikator utama untuk mengukur disiplin karyawan, sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap aturan
2. Kehadiran dan ketepatan waktu
3. Kepatuhan terhadap instruksi kerja
4. Tanggung jawab dalam pekerjaan
5. Tingkat pelanggaran
6. Etika kerja.

Adapun pendapat lain menurut (Sinambela, 2016) disiplin dapat diukur dengan beberapa indikator berikut:

1. Kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ada
2. Kehadiran karyawan, dan ketepatan waktu dalam bekerja
3. Kesungguhan karyawan dalam mengikuti perintah dan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar
4. Jumlah dan jensi pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap aturan perusahaan
5. Kepedulian terhadap lingkungan kerja
6. Etika dan sikap profesional.

Sementara pendapat lain menurut (Suprihanto & Putri, 2021) beberapa indikator dalam mengukur tingkat disiplin, sebagai berikut:

1. Seberapa sering karyawan hadir tepat waktu dan mengikuti jam kerja yang telah ditentukan
2. Keseriusan karyawan dalam menyelesaikan tugas
3. Karyawan yang mematuhi peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan
4. Karyawan yang menjaga kebersihan, kerapihan, dan kenyamanan lingkungan kerja
5. Karyawan yang menjaga sikap profesional di tempat kerja, baik dalam interaksi dengan rekan kerja maupun dalam melaksanakan tugas.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Teori Budaya Organisasi

Dalam setiap organisasi, budaya memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk identitas, pola kerja, dan interaksi antar anggota. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang diterima bersama, tetapi juga mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang dianut oleh anggota suatu organisasi dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di dalam lingkungan organisasi tersebut. Budaya ini membentuk perilaku dan sikap karyawan, serta mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar anggota organisasi (Busro, 2018).

Pendapat lain menjelaskan bahwa, budaya organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang ada dalam suatu organisasi yang secara kolektif mempengaruhi cara berperilaku, berpikir, dan bertindak para anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi ini tidak hanya menjadi pedoman bagi individu dalam organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga membentuk interaksi dan komunikasi di antara mereka. Budaya yang kuat dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena budaya tersebut memberikan arah yang jelas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas yang lebih baik (Samsuddin, 2018).

Sementara pendapat lain menyatakan bahwa, budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang

berkembang dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kerangka nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang membentuk identitas dan memandu interaksi, serta pengambilan keputusan di dalam organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2018) budaya organisasi memiliki berbagai tujuan dan manfaat yang sangat penting, baik untuk organisasi maupun karyawan, yaitu:

1. Tujuan budaya organisasi
 - 1) Menciptakan identitas organisasi
 - 2) Membentuk keteraturan dan kedisiplinan
 - 3) Meningkatkan komunikasi dalam organisasi
 - 4) Menumbuhkan Kerjasama yang baik
 - 5) Meningkatkan komitmen dan loyalitas.
2. Manfaat budaya organisasi
 - 1) Meningkatkan produktivitas
 - 2) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 3) Mempermudah penerimaan perubahan
 - 4) Menjaga keberlanjutan organisasi
 - 5) Membangun citra positif

Adapun menurut (Samsuddin, 2018) tujuan dan manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan budaya organisasi

- 1) Menciptakan identitas yang jelas bagi organisasi
- 2) Meningkatkan Kerjasama dan komunikasi antara anggota organisasi
- 3) Membangun rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap tujuan organisasi
- 4) Mendorong perilaku yang konsisten dan terkoordinasi di antara karyawan.

2. Manfaat budaya organisasi

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
- 4) Menumbuhkan komitmen dan loyalitas.

Sementara menurut (Hasibuan, 2017) terdapat beberapa tujuan dan manfaat budaya organisasi, yaitu:

1. Tujuan budaya organisasi

- 1) Menciptakan identitas organisasi
- 2) Membimbing perilaku karyawan
- 3) Meningkatkan kerjasama dan sinergi
- 4) Membangun rasa kepemilikan

2. Manfaat budaya organisasi

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Memperkuat loyalitas karyawan
- 4) Mendorong inovasi
- 5) Membangun citra positif organisasi.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak terbentuk secara kebetulan, akan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam maupun di luar organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk pola pikir, perilaku, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi.

Menurut (Busro, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Faktor dari luar

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan

2. Faktor nilai-nilai masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansatunan dan kebersihan

3. Faktor dari dalam organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun interna; organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik.

Adapun pendapat lain menurut (Samsuddin, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Faktor eksternal

Lingkungan luar organisasi yang mencakup kondisi sosial, ekonomi, politik, dan teknologi yang dapat mempengaruhi nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi

2. Faktor internal

Aspek-aspek dalam organisasi itu sendiri, seperti struktur organisasi, sistem manajemen, dan kebijakan internal yang membentuk budaya kerja

3. Faktor kepemimpinan

Gaya dan perilaku pemimpin yang dapat memengaruhi nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi

4. Faktor sumber daya manusia

Karakteristik, nilai, dan sikap karyawan yang berinteraksi dan membentuk budaya organisasi

5. Faktor sejarah organisasi

Pengalaman dan tradisi masa lalu yang membentuk nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi

6. Faktor teknologi

Perkembangan teknologi yang dapat memengaruhi cara kerja dan interaksi dalam organisasi

7. Faktor lingkungan sosial

Interaksi sosial di luar organisasi yang dapat mempengaruhi nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi

8. Faktor ekonomi

Kondisi ekonomi yang dapat mempengaruhi sumber daya dan prioritas dalam organisasi

9. Faktor politik

Kebijakan dan regulasi pemerintah yang dapat mempengaruhi operasional dan nilai dalam organisasi

10. Faktor Hukum

Peraturan perundang-undangan yang harus dipatuhi oleh organisasi dan dapat mempengaruhi budaya kerja

11. Faktor demografi

Karakteristik demografis karyawan seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan yang dapat mempengaruhi dinamika budaya organisasi

12. Faktor Psikologi

Aspek psikologis individu seperti motivasi, persepsi, dan sikap yang mempengaruhi interaksi dan budaya dalam organisasi

13. Faktor komunikasi

Cara informasi disampaikan dan diterima dalam organisasi yang mempengaruhi pemahaman dan penerapan budaya

14. Faktor nilai dan keyakinan

Nilai dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang membentuk dasar budaya kerja

15. Faktor sistem penghargaan

Mekanisme penghargaan dan sanksi yang diterapkan dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku budaya kerja

16. Faktor lingkungan fisik

Kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan

17. Faktor inovasi

Tingkat inovasi dan kreativitas yang didorong dalam organisasi yang mempengaruhi dinamika budaya

18. Faktor etika

Standar etika yang diterapkan dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku dan budaya kerja

19. Faktor keamanan

Tingkat keamanan dalam organisasi yang mempengaruhi kenyamanan dan kepercayaan karyawan

20. Faktor kesejahteraan

Program kesejahteraan yang ditawarkan organisasi yang mempengaruhi kepuasan dan budaya kerja.

Sementara menurut (Hasibuan, 2017) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, antara lain:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi berperan besar dalam membentuk dan mengarahkan budaya organisasi di organisasi tersebut. Pemimpin yang memiliki visi dan nilai yang jelas dapat membentuk budaya yang kuat di dalam organisasi

2. Nilai dan keyakinan pendiri organisasi

Budaya organisasi sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh pendiri organisasi. Nilai-nilai tersebut biasanya terus diterapkan dan diwariskan kepada generasi berikutnya dalam organisasi

3. Kebijakan dan praktik manajerial

Kebijakan yang dilakukan oleh manajemen, seperti kebijakan dalam pengambilan keputusan, penghargaan terhadap karyawan, dan pendekatan

terhadap masalah internal sangat mempengaruhi budaya organisasi yang terbentuk

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang ada, baik hierarkis atau lebih horizontal dapat mempengaruhi budaya dalam hal pengambilan keputusan, komunikasi, dan hubungan antar anggota organisasi

5. Lingkungan eksternal

Meliputi perubahan sosial, ekonomi, politik, dan teknologi dapat mempengaruhi budaya organisasi karena organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar organisasi

6. Pengalaman dan sejarah organisasi

Pengalaman masa lalu dan perjalanan sejarah organisasi sering kali membentuk norma dan kebiasaan yang berkembang dalam budaya organisasi.

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang membentuk identitas serta cara kerja suatu organisasi. Untuk memahami sejauh mana budaya organisasi diterapkan dan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, maka diperlukan indikator yang dapat mengukur keberhasilannya.

Menurut (Busro, 2018), indikator yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Ketekunan (*diligency*)

Tingkat kesungguhan dan keuletan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

2. Ketulusan (*sincerity*)

Kejujuran dan keterbukaan karyawan dalam berinteraksi serta menjalankan peran mereka di organisasi

3. Kesabaran (*patience*)

Kemampuan karyawan untuk tetap tenang dan tabah dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan di lingkungan kerja

Sementara menurut (Samsuddin, 2018), mengenai indikator budaya organisasi, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities* (aturan yang diamati)

Pola perilaku yang konsisten dan dapat diamati di antara anggota organisasi

2. *Group norms* (norma kelompok)

Standar perilaku yang diterima dan diharapkan dalam interaksi antar anggota organisasi

3. *Dominant Values* (nilai dominan)

Nilai-nilai inti yang dianggap penting dan dijunjung tinggi oleh organisasi

4. *Philosophy* (filosofi)

Keyakinan dan prinsip dasar yang menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dan tindakan organisasi

5. *Rules* (aturan)

Pedoman formal yang mengatur perilaku dan prosedur dalam organisasi

6. *Organizational climate* (iklim organisasi)

Suasan atau atmosfer kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi yang dipengaruhi oleh interaksi sosial dan lingkungan kerja.

Adapun pendapat lain menurut (Hasibuan, 2017) indikator budaya organisasi merupakan elemen-elemen yang mencerminkan bagaimana budaya diterapkan dan dihayati dalam suatu organisasi. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai dan keyakinan organisasi

Mencakup nilai-nilai inti dan keyakinan yang dianut oleh organisasi menjadi dasar dalam menentukan bagaimana anggota organisasi berperilaku serta mengambil keputusan

2. Norma dan aturan tidak tertulis

Setiap organisasi memiliki norma dan aturan tidak tertulis yang menjadi pedoman dalam bertindak. Norma ini berkembang melalui interaksi antar anggota organisasi dan mempengaruhi budaya kerja

3. Gaya kepemimpinan

Cara seorang pemimpin dalam mengelola organisasi mencerminkan budaya yang ada. Kepemimpinan yang partisipatif cenderung menciptakan budaya yang lebih terbuka, sedangkan kepemimpinan otoriter dapat menghasilkan budaya yang lebih kaku

4. Sistem komunikasi

Pola komunikasi di dalam organisasi, baik formal maupun informal dapat menunjukkan bagaimana budaya organisasi dibangun. Budaya yang terbuka akan mendorong komunikasi yang transparan dan efektif

5. Sikap terhadap perubahan dan inovasi

Organisasi yang memiliki budaya adaptif akan lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, sebaliknya jika budaya yang konservatif cenderung

mempertahankan cara-cara lama dan sulit beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis

6. Komitmen dan loyalitas karyawan

Tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi juga menjadi indikator penting budaya organisasi. Budaya yang kuat biasanya mendorong rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi

7. Sistem penghargaan dan sanksi

Cara organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap kinerja yang baik serta menerapkan sanksi terhadap pelanggaran aturan mencerminkan budaya organisasi yang diterapkan

8. Hubungan kerja antar karyawan

Interaksi dan hubungan antar anggota organisasi, baik antara karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen dapat mencerminkan budaya organisasi yang ada, apakah bersifat kolaboratif, kompetitif, atau individualistik.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan sejauh mana karyawan dalam suatu organisasi memiliki loyalitas, keterikatan emosional, dan kesediaan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Komitmen yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak pada stabilitas dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Komitmen organisasi adalah sebagai tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui loyalitas, rasa memiliki, dan keinginan untuk tetap bekerja serta berkontribusi bagi organisasi dalam jangka panjang. Komitmen ini berperan dalam menentukan tingkat motivasi, produktivitas, serta retensi karyawan dalam suatu organisasi (Busro, 2018).

Pendapat lain menjelaskan komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan nilai, tujuan, dan visi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan memiliki motivasi untuk membantu organisasi untuk mencapai keberhasilannya (Samsuddin, 2018).

Sementara pendapat lain menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan bentuk keterikatan psikologis antara karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi tingkat dedikasi dan loyalitasnya. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang dan memberikan usaha terbaiknya bagi organisasi (Sutrisno, 2017).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis dan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam kesetiaan, keterlibatan, dan keinginan untuk berkontribusi demi tercapainya tujuan bersama.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Busro, 2018) terdapat beberapa tujuan dan manfaat komitmen organisasi, yaitu:

1. Tujuan komitmen organisasi
 - 1) Meningkatkan loyalitas karyawan

- 2) Meningkatkan kinerja dan produktivitas
 - 3) Menciptakan stabilitas organisasi
 - 4) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 5) Membangun budaya organisasi yang kuat.
2. Manfaat komitmen organisasi
- 1) Mengurangi tingkat *turnover*
 - 2) Meningkatkan motivasi kerja
 - 3) Meningkatkan kinerja individu dan tim
 - 4) Memperkuat reputasi organisasi
 - 5) Meningkatkan daya saing organisasi.

Adapun pendapat lain menurut (Samsuddin, 2018) ada beberapa tujuan dan manfaat komitmen organisasi, diantaranya:

1. Tujuan komitmen organisasi
 - 1) Meningkatkan produktivitas
 - 2) Meningkatkan loyalitas karyawan dan
 - 3) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 4) Membangun budaya kerja yang positif.
2. Manfaat komitmen organisasi
 - 1) Terciptanya stabilitas organisasi yang lebih baik
 - 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
 - 3) Mengurangi biaya operasional karena tingkat *turnover* yang rendah
 - 4) Meningkatkan daya saing organisasi dan membangun reputasi organisasi yang baik.

Sementara menurut (Sutrisno, 2017) tujuan dan manfaat komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan komitmen organisasi
 - 1) Meningkatkan produktivitas dan kinerja
 - 2) Meningkatkan loyalitas karyawan
 - 3) Menciptakan stabilitas dalam organisasi
 - 4) Membangun budaya kerja yang positif.
2. Manfaat komitmen organisasi
 - 1) Membangun hubungan kerja yang harmonis
 - 2) Meningkatkan reputasi dan daya saing organisasi
 - 3) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja para karyawan
 - 4) Dapat menciptakan inovasi dan pengembangan organisasi.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan, dimana tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dapat mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan stabilitas kerja. Namun, tingkat komitmen karyawan tidak terbentuk begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

Menurut (Busro, 2018), komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi

Faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi

2. Karakteristik pekerjaan

Sifat pekerjaan, termasuk tingkat tantangan, otonomi, dan variasi tugas, berperan dalam membentuk komitmen karyawan

3. Karakteristik organisasi

Budaya organisasi, struktur, dan kebijakan yang diterapkan dapat meningkatkan atau menurunkan komitmen karyawan

4. Pengalaman kerja

Interaksi dan hubungan yang dibangun selama bekerja, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, mempengaruhi tingkat komitmen karyawan.

Adapun menurut (Samsuddin, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Faktor personal

Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian individu

2. Faktor organisasional

Keamanan kerja, insentif ekonomi, dan loyalitas terhadap organisasi

3. Faktor relasional

Kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan rekan kerja, dan umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Sementara menurut (Sutrisno, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Meliputi aspek kepribadian, pengalaman kerja, dan motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, dan pengalaman kerja yang positif akan lebih cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasan, komunikasi yang baik, dan suasana kerja yang kondusif dapat mempengaruhi komitmen karyawan

3. Faktor eksternal

Faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, peluang karir di luar organisasi, dan tekanan sosial juga mempengaruhi tingkat komitmen karyawan

4. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi yang adil dan mendukung kesejahteraan karyawan, seperti kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), tunjangan, dan peluang pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi merupakan elemen penting untuk digunakan sebagai mengukur tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Indikator tersebut mencakup aspek-aspek yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan, nilai, dan keberlanjutan organisasi.

Pendapat yang dijelaskan oleh (Busro, 2018), indikator komitmen organisasi ada 3 (tiga), yaitu:

1. *Affective commitment*

Keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang menggambarkan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, serta kerelaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi

2. *Continuance commitment*

Keterikatan karyawan berdasarkan pertimbangan biaya dan manfaat, yang meliputi perhitungan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, dan perhitungan kerugian jika meninggalkan organisasi

3. *Normative commitment*

Keterikatan karyawan berdasarkan norma dan kewajiban, seperti kemauan bekerja, dan tanggung jawab untuk memajukan organisasi

Adapun pendapat lain menurut (Samsuddin, 2018) menjelaskan indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (emosional)

Karyawan yang memiliki komitmen afektif memiliki ikatan emosional dengan organisasi, yang tercermin dalam antusiasme mereka terhadap pekerjaan dan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari rasa bangga terhadap organisasi, perasaan terlibat dalam pencapaian tujuan bersama, serta keinginan untuk memberikan kontribusi lebih besar

2. Komitmen berkelanjutan (kontinuitas)

Komitmen berkelanjutan terkait dengan kesadaran karyawan akan konsekuensi yang timbul jika mereka meninggalkan organisasi. Hal tersebut tercermin dari ketergantungan karyawan pada organisasi, baik dari segi finansial maupun karier.

3. Komitmen normatif (norma sosial)

Karyawan yang menunjukkan komitmen normative merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Merasa bertanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk membayar “hutang budi” kepada organisasi yang telah memberikan kesempatan dan rasa berkewajiban untuk tetap bekerja

4. Keterlibatan dan motivasi kerja

Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi pula dalam pekerjaan mereka

5. Loyalitas dan retensi

Loyalitas dan tingkat retensi karyawan merupakan indikator utama komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih setia dan tidak mudah meninggalkan organisasi, bahkan ketika ada tawaran yang lebih menarik dari luar.

Sementara menurut (Sutrisno, 2017) terdapat indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. Keterikatan emosional

Karyawan dengan komitmen ini merasa memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan

mereka lebih sering hadir di tempat kerja dengan penuh semangat, bukan hanya karena kewajiban

2. Keterlibatan dalam pekerjaan

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung terlibat aktif dalam pekerjaannya. Keterlibatan ini mencerminkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi

3. Loyalitas dan retensi karyawan

Karyawan yang loyal dan berkomitmen cenderung lebih tahan lama di perusahaan dan enggan untuk berpindah tempat kerja dan timbulnya keinginan untuk terus berkembang bersama organisasi

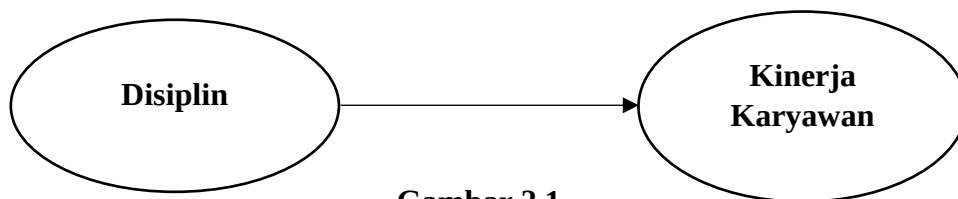
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka berpikir konseptual merupakan model atau gambaran yang menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian atau kajian ilmiah. Dalam kerangka berpikir konseptual, peneliti merumuskan dan Menyusun variabel-variabel yang diteliti, dan menjelaskan hubungan yang diharapkan di antara variabel-variabel tersebut, serta menyediakan landasan teori yang mendukung hipotesis yang akan diuji.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi memungkinkan karyawan untuk

menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan meminimalkan kesalahan sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan, di mana hal ini sesuai dengan teori dari (Sutrisno, 2017). Dan hal ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rayyan & Paryanti, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Pramularso & Anggraeni, 2023), (Rahayu & Indahingwati, 2019), dan (Vallennia et al., 2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

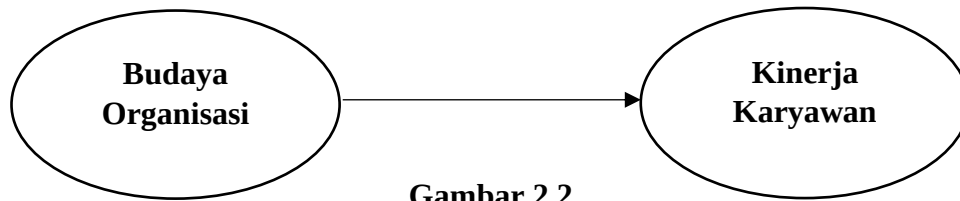


Gambar 2.1

Pengaruh Variabel Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Budaya yang positif membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, di mana hal ini sesuai dengan teori dari (Sutrisno, 2018). Dan hal ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, 2014), (Utami et al., 2019), (Muis et al., 2018), (Irawan et al., 2023), dan (Hendra et al., 2024), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

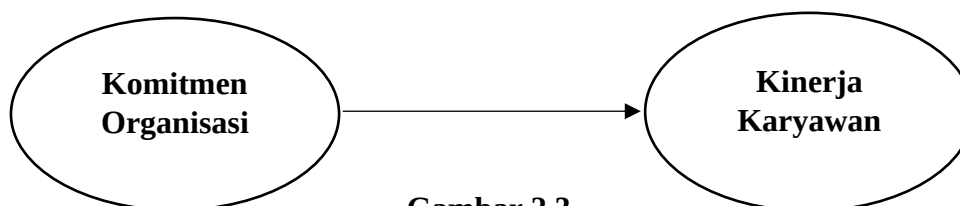


Gambar 2.2

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal, termotivasi, dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional, normatif, dan berkelanjutan terhadap organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, di mana hal ini sesuai dengan teori dari (Hasibuan, 2017). Dan hal ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Dewi & Hasniaty, 2017), (Tambrin et al., 2018), dan (Komalasari et al., 2024), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

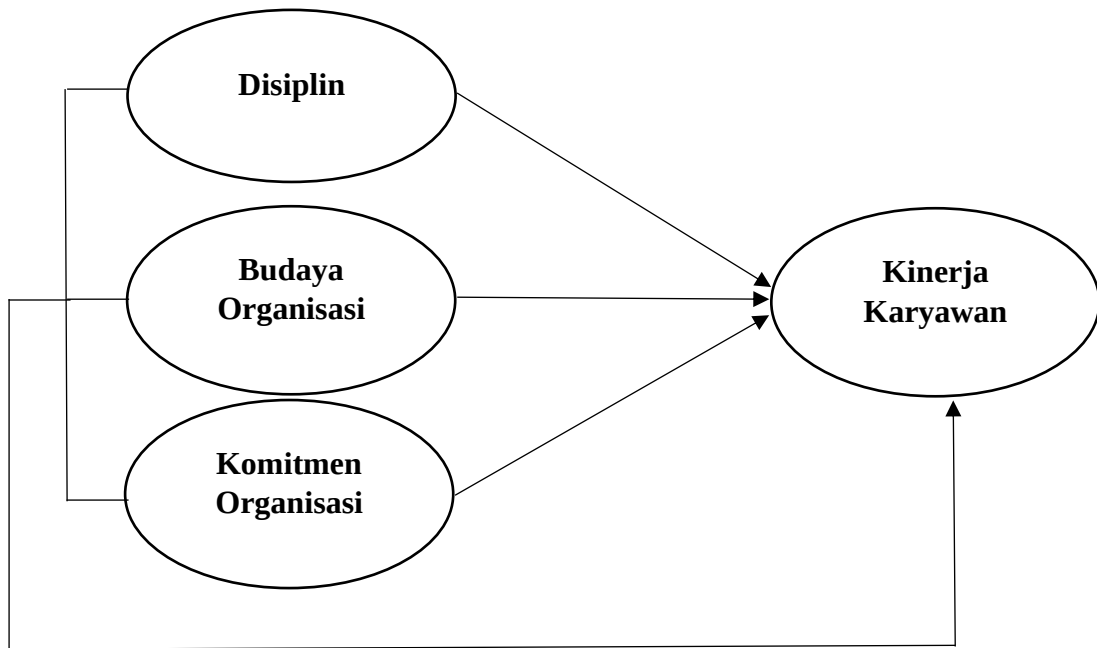
2.2.4 Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan hasil referensi yang sudah dijelaskan di atas, maka ditemukan bahwa disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi merupakan 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi memastikan karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, serta mendorong inovasi dan motivasi karyawan. Dan di sisi lain, komitmen organisasi yang kuat mencerminkan loyalitas dan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi maksimal.

Di mana hal ini sesuai dengan dengan teori dari (Sinambela, 2016), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi, bekerja dalam budaya organisasi yang baik, dan memiliki komitmen yang kuat akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, produktivitas yang lebih tinggi, serta kepuasan kerja yang lebih besar.

Selanjutnya akan diketahui apakah setiap variabel dalam penelitian ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hubungan antara setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah kerangka pemikiran teoritis, sebagai berikut:



Gambar 2. 4 Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1
4. Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan ragam penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitiannya. Jenis penelitian minimal harus dilihat dari tiga sudut pandang, yakni berdasarkan:

1. Tujuannya

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, dengan maksud memberikan penjelasan apakah terdapat pengaruh Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Metodenya

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

3. Desainnya

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode survei, yang menggunakan kuesioner sebagai instrument untuk mengumpulkan data. Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dari sejumlah besar responden dengan

cara menyebarkan kuesioner atau wawancara terstruktur. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel tertentu dari sampel yang mewakili populasi guna menemukan pola, hubungan, atau tren dalam suatu fenomena (Sugiyono, 2015).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan rinci tentang bagaimana sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian diukur, diuji, atau diidentifikasi dalam konteks penelitian, dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektivitas dan efisiensi 4. Kreativitas dan inovasi Diadaptasi dari (Samsuddin, 2018).
Disiplin (X1)	Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kesetaraan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Disiplin yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan meminimalkan kesalahan, sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan (Sutrisno, 2017).	1. Kepatuhan terhadap aturan 2. Kehadiran dan ketepatan waktu 3. Kepatuhan terhadap instruksi kerja 4. Tanggung jawab dalam pekerjaan 5. Tingkat pelanggaran 6. Etika kerja. Menurut (Ajabar, 2020).
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (<i>values</i>), keyakinan-keyakinan (<i>beliefs</i>), dan asumsi-asumsi	1. Ketekunan (<i>diligency</i>) 2. Ketulusan (<i>sincerity</i>) 3. Kesabaran (<i>patience</i>) Menurut (Busro, 2018).

	(<i>asssumptions</i>), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Budaya yang positif membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Sutrisno, 2018).	
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kesetiaan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Komitmen ini tercermin dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Komitmen yang tinggi dari karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2017).	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> Menurut (Busro, 2018).

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Tempat penulis melakukan penelitian berlangsung di PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 (PTPN I Regional 1) Tanjung Morawa yang beralamat di Jl. Lintas Sumatra No. KM 21 Limau Manis, Kec. Tanjung Morawa.

3.3.2 Waktu

Waktu penulis melakukan penelitian dimulai pada bulan November 2024 sampai bulan Maret 2025. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini:

Tabel 3. 2 Rencana Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penelitian Pendahuluan (prariset)																								
3	Penyebaran dan pengolahan data kuesioner pra-survey																								
4	Penyusunan Proposal																								
5	Bimbingan Proposal																								
6	Seminar Proposal																								
7	Revisi Proposal																								
8	Acc Proposal																								
9	Pengisian Kuesioner																								
10	Pengolahan Data																								
11	Penyusunan Skripsi																								
12	Bimbingan Skripsi																								
13	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam konteks penelitian ini, populasi mencakup semua karyawan di PTPN I Regional 1, yang berjumlah sebanyak 127 orang.

Tabel 3. 3 Rincian Jumlah Karyawan Regional Office PTPN 1 Regional 1

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Sekretariat dan Sistem Manajemen	40
2	Sumber Daya Manusia	16
3	Manajemen Aset	20
4	Hukum	10
5	Pengadaan dan TI	12
6	Akuntansi dan Keuangan	25
7	Tanaman dan Teknik Pengolahan	4
Total		127

Sumber: Bagian SDM PTPN I Regional 1

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan metode *sampling purposive* dengan pengambilan anggota sampel melalui seluruh populasi sebanyak 127 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* yang diinginkan adalah 5% (0,05), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase 5% kelonggaran, toleransi ketidaktelitian, karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang diambil berjumlah:

$$n = \frac{127}{1 + 127 \cdot (0,05)^2} = 96,39$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 96,39 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 96. Maka, karyawan PTPN 1 Regional 1 yang akan dijadikan sampel sebanyak 96 responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Pengambilan Sampel Data Karyawan PTPN I Regional 1

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Rumus	Sampel
1	Sekretariat dan Sistem Manajemen	40	$\frac{40}{127} \times 96$	30
2	Sumber Daya Manusia	16	$\frac{16}{127} \times 96$	12
3	Manajemen Aset	20	$\frac{20}{127} \times 96$	15
4	Hukum	10	$\frac{10}{127} \times 96$	8
5	Pengadaan dan TI	12	$\frac{12}{127} \times 96$	9
6	Akuntansi dan Keuangan	25	$\frac{25}{127} \times 96$	19
7	Tanaman dan Teknik Pengolahan	4	$\frac{4}{127} \times 96$	3
Total		127		96

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Pertanyaan/angket dalam kuesioner pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup (dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan).

Dalam pengukuran atas jawaban dari angket-angket yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Dalam jawaban setiap item instrument mempunyai bobot nilai seperti pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3. 5 Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji valid dan reliabel tidaknya suatu instrument, dan untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2015).

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variable tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variable tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel disiplin dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1	0,741	0,202	Valid
2	0,841	0,202	Valid
3	0,868	0,202	Valid
4	0,904	0,202	Valid
5	0,868	0,202	Valid
6	0,761	0,202	Valid
7	0,867	0,202	Valid
8	0,711	0,202	Valid
9	0,683	0,202	Valid
10	0,678	0,202	Valid
11	0,598	0,202	Valid
12	0,616	0,202	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1	0,841	0,202	Valid
2	0,846	0,202	Valid
3	0,891	0,202	Valid
4	0,910	0,202	Valid
5	0,885	0,202	Valid
6	0,813	0,202	Valid
7	0,864	0,202	Valid
8	0,781	0,202	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1	0,669	0,202	Valid
2	0,677	0,202	Valid
3	0,539	0,202	Valid
4	0,573	0,202	Valid
5	0,704	0,202	Valid
6	0,750	0,202	Valid
7	0,434	0,202	Valid
8	0,477	0,202	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1	0,840	0,202	Valid
2	0,893	0,202	Valid
3	0,815	0,202	Valid
4	0,783	0,202	Valid
5	0,797	0,202	Valid
6	0,891	0,202	Valid
7	0,903	0,202	Valid
8	0,767	0,202	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel untuk konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Apabila alpha

mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2018).

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbachh Alfa* $\geq 0,60$ maka dinyatakan terpercaya atau reliabel
- b. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\leq 0,60$ maka dinyatakan tidak terpercaya atau reliabel.

Tabel 3. 10 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin	0,933	Reliabel
Budaya Organisasi	0,947	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,754	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,937	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument mengenai disiplin (Variabel X1) sebesar 0,933 (reliabel), instrument budaya organisasi (Variabel X2) sebesar 0,947 (reliabel), instrument komitmen organisasi (Variabel X3) sebesar 0,754 (reliabel), dan kinerja karyawan (Variabel Y) sebesar 0,937 (reliabel).

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2015). Metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, serta dapat berbentuk dokumen resmi (seperti laporan, arsip, atau catatan organisasi) maupun dokumen pribadi (seperti jurnal, foto, atau surat).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas, seperti Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) baik secara parsial maupun simultan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan menggunakan metode analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji f dan uji t) untuk mengetahui signifikansi dari variabel terikat dan membantu dalam membuat kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan *Statistical Program for Special Science* (SPSS). penulis menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas) (Sugiyono, 2015). Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut (Sugiyono, 2015), persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Disiplin

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Komitmen Organisasi

b = Koefisien Regresi

e = Error/Residual

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian statistik yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan bersifat *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Sugiyono, 2015). Uji asumsi klasik juga bertujuan untuk menghindari bias dalam hasil analisis dan memastikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi yang akurat.

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang direncanakan sudah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu adanya pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik, dan terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2011), cara untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual normal. Terdapat 2 (dua) cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis grafik adalah jika grafik menunjukkan pola yang mendekati distribusi normal (simetris dan berbentuk lonceng), maka data dianggap berdistribusi normal dan jika terdapat pola menyimpang, seperti distribusi miring (*skewed*) atau adanya *outlier*, maka data kemungkinan tidak berdistribusi

normal. Dalam uji statistik jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Sebuah model regresi yang baik tidak adanya korelasi antara variabel-variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (*vif*), jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau $VIF > 10$ menunjukkan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2011).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji Glejser, karena lebih sederhana dan cepat, dengan menggeser nilai *absolute* residual terhadap variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam regresi dapat dilihat jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas yang berarti varians residual tidak homogen dan model regresi mungkin tidak memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2011).

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur statistic yang digunakan untuk menguji apakah suatu hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (Sugiyono, 2015).

3.6.3.1 Uji Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $\text{Sig } t < \alpha (0,05)$ maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak H_0
2. Jika $\text{Sig } t > \alpha (0,05)$ maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak H_0 .

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu dengan menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2018). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $\text{Sig } F < \alpha (0,05)$ maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak H_0
2. Jika $\text{Sig } F > \alpha (0,05)$ maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak H_0 .

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Akan tetapi banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011). Untuk rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

Y = Nilai actual variabel dependen

$\hat{Y}$ = Nilai prediksi variabel dependen dari model regresi

$\bar{Y}$ = Rata-rata dari variabel dependen

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Sum of Squared Errors (SSE) → Jumlah kuadrat dari sisa (error)

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Total Sum of Squares (SST) → Total jumlah kuadrat dari variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel (X_1), 8 pertanyaan untuk variabel (X_2), 8 pertanyaan untuk variabel (X_3) dan 8 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah disiplin, yang menjadi variabel X_2 adalah budaya organisasi, yang menjadi variabel X_3 adalah komitmen organisasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 96 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	29 orang	30%
2	Laki-Laki	67 orang	70%
Jumlah		96 orang	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 terdiri dari 29 orang perempuan (30%) dan laki-laki sebanyak 67 orang laki-laki (70%) dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 adalah laki-laki, hal ini menunjukkan pertanggung jawaban pekerjaan dibebankan kepada laki-laki.

4.1.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	29 orang	30%
2.	31– 40 tahun	47 orang	49%
3.	41 – 50 tahun	14 orang	15%
4.	Di atas 51 tahun	6 orang	6%
Jumlah		96 orang	100 %

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 47 orang (49%), kemudian disusul responden yang berusia antara 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (30%), dimana karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

4.1.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	15 orang	16%
2.	D-3	9 orang	9%
3.	S1(Starat 1)	66 orang	69%
4.	S2 (Strata 2)	6 orang	6%
Jumlah		96 orang	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 66 orang atau 69%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

4.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh 3 variabel bebas yaitu variabel disiplin (X_1), variabel budaya organisasi (X_2), variabel komitmen organisasi (X_3) dengan satu variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	75	78	21	22	0	0	0	0	0	0	96	100
2	78	75	17	18	3	3	1	1	0	0	96	100
3	74	77	21	22	1	1	0	0	0	0	96	100
4	74	77	21	22	1	1	0	0	0	0	96	100
5	72	75	23	24	0	0	0	0	1	1	96	100
6	77	80	18	19	1	1	0	0	0	0	96	100
7	73	76	22	23	0	0	1	1	0	0	96	100
8	77	80	18	19	1	1	0	0	0	0	96	100
9	66	69	29	30	1	1	0	0	0	0	96	100
10	66	69	29	30	1	1	0	0	0	0	96	100
11	69	72	27	28	0	0	0	0	0	0	96	100
12	73	76	20	21	3	3	0	0	0	0	96	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai sadar dalam mematuhi peraturan yang berlaku di kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 78%
2. Dari jawaban kedua mengenai taat terhadap aturan S.O.P yang berlaku didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 75%
3. Dari jawaban ketiga mengenai dapat mematuhi peraturan jam masuk & jam pulang kerja yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 77%

4. Dari jawaban keempat mengenai mentaati dalam sistem pendataan kehadiran yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 77%
5. Dari jawaban kelima mengenai taat terhadap sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 75%
6. Dari jawaban keenam mengenai secara konsisten mengikuti kebijakan prosedur yang telah ditetapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 80%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 76%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai dapat diberi teguran oleh atasan apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 80%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai tidak pernah mendapatkan surat peringatan dalam hal pelanggaran peraturan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 69%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 69%

11. Dari jawaban kedua belas mengenai melakukan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 72%

12. Dari jawaban ketiga belas mengenai selalu saling menghormati sesama karyawan lain ditempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 76%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa disiplin melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel 4. 5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	74	77	21	22	1	1	0	0	0	0	96	100
2	67	70	29	30	0	0	0	0	0	0	96	100
3	71	74	24	25	1	1	0	0	0	0	96	100
4	70	73	25	26	1	1	0	0	0	0	96	100
5	68	71	28	29	0	0	0	0	0	0	96	100
6	74	77	22	23	0	0	0	0	0	0	96	100
7	74	77	21	22	1	1	0	0	0	0	96	100
8	78	81	18	19	0	0	0	0	0	0	96	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari data diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 77%
2. Dari jawaban kedua mengenai berusaha menciptakan ide baru yang kreatif dan berguna untuk kelancaran kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 70%
3. Dari jawaban ketiga mengenai selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 74%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu dalam memecahkan permasalahan dengan baik yang timbul dalam tim, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 73%
5. Dari jawaban kelima mengenai adanya menganggap diri saya merupakan satu kesatuan kerja bersama rekan kerja dari divisi yang berbeda, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan dengan presentase sebesar 71%
6. Dari jawaban keenam mengenai mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja yang ada dalam tim kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 77%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai puas dengan apa yang telah saya kontribusikan untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 77%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai sebagai anggota dari kelompok kerja, harus saling membantu satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 81%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui budaya organisasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel 4. 6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	71	74	21	22	3	3	0	0	1	1	96	100
2	65	68	31	32	0	0	0	0	0	0	96	100
3	53	55	43	45	0	0	0	0	0	0	96	100
4	57	59	39	41	0	0	0	0	0	0	96	100
5	58	60	36	38	1	1	1	1	0	0	96	100
6	63	66	29	30	4	4	0	0	0	0	96	100
7	54	56	42	44	0	0	0	0	0	0	96	100
8	65	68	31	32	0	0	0	0	0	0	96	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai tetap bekerja di perusahaan karena saya membutuhkan pekerjaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 74%

2. Dari jawaban kedua mengenai tetap bekerja di perusahaan ini karena keuntungan yang saya dapat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 68%
3. Dari jawaban ketiga mengenai berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
4. Dari jawaban keempat mengenai merasa berat jika meninggalkan perusahaan karena sudah lama bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%
5. Dari jawaban kelima mengenai memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan dengan presentase sebesar 60%
6. Dari jawaban keenam mengenai merasa merasa bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bangga menjadi bagian dari karyawan di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 68%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui komitmen organisasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I

Regional 1. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel 4. 7 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	73	76	20	21	3	3	0	0	0	0	96	100
2	75	78	18	19	3	3	0	0	0	0	96	100
3	78	81	18	19	0	0	0	0	0	0	96	100
4	83	86	12	13	0	0	1	1	0	0	96	100
5	83	86	13	14	0	0	0	0	0	0	96	100
6	77	80	15	16	4	4	0	0	0	0	96	100
7	79	82	14	15	4	4	0	0	0	0	96	100
8	81	84	15	16	0	0	0	0	0	0	96	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai cermat dan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 76%
2. Dari jawaban kedua mengenai bekerja dengan cekatan dan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 78%
3. Dari jawaban ketiga mengenai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 81%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 86%

5. Dari jawaban kelima mengenai dapat memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan dengan presentase sebesar 86%
6. Dari jawaban keenam mengenai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 80%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 82%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai memiliki keahlian mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 84%

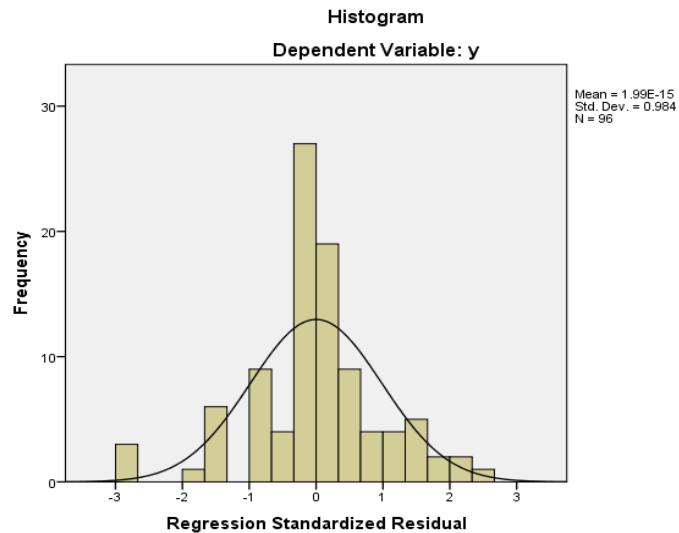
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

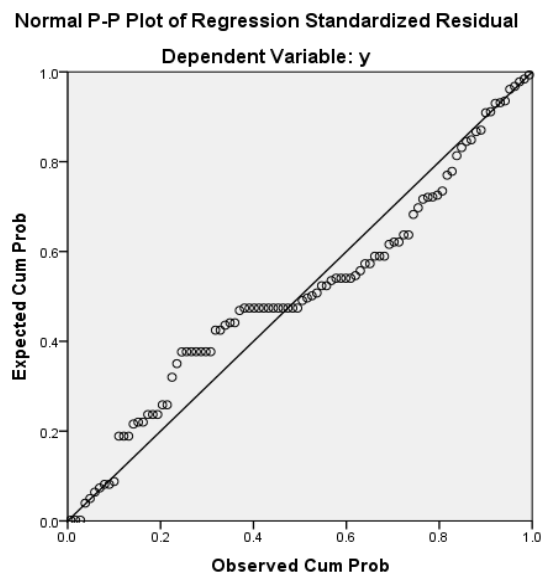
Uji normalitas menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji histrogram dan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 2 Penelitian Menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 8 Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73121366
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.100
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil pengujian uji normalitas dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* yang tersaji pada tabel 4.8, memperlihatkan besarnya test signifikan diatas 0,05 atau 5% yaitu 0,087. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien

korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan menunjukkan adanya nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.490	2.742		1.273	.206		
x1	.293	.070	.435	4.169	.000	.337	2.967
x2	.268	.095	.276	2.831	.006	.386	2.587
x3	.219	.097	.189	2.250	.027	.520	1.923

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2025)

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

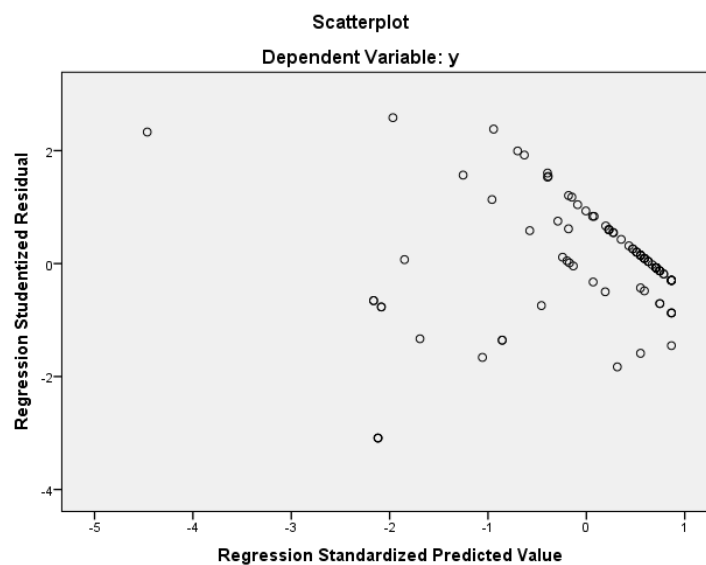
1. Disiplin (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,337 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,967 lebih kecil dari 10.
2. Budaya organisasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,386 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,587 lebih kecil dari 10.
3. Komitmen organisasi (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,520 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,923 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

4.1.3.3.1 Grafik Scatterplot

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4.1.3.3.2 Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat indikasi

adanya heteroskedastisitas dan apabila nilai sig < 0,05 maka terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian diperoleh hasil uji gletser sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.960	1.492		8.684	.000
x1	.077	.038	.274	2.023	.086
x2	.123	.052	.303	2.394	.109
x3	.073	.053	.150	1.372	.173

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas pada kolom sig diperoleh nilai signifikasi > 0,05 untuk variabel disiplin, budaya organisasi dan komitmen organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji gletser tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.490	2.742		1.273	.206		
x1	.293	.070	.435	4.169	.000	.337	2.967
x2	.268	.095	.276	2.831	.006	.386	2.587
x3	.219	.097	.189	2.250	.027	.520	1.923

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,490 + 0,293X_1 + 0,268X_2 + 0,219X_3 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 3,490

Jika variabel disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,490.

2. Koefisien Disiplin X_1

Nilai koefisien disiplin sebesar 0,293. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk disiplin akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,293.

3. Koefisien Budaya Organisasi X_2

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,268. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk budaya organisasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,268.

4. Koefisien Komitmen Organisasi X_3

Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,219. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk komitmen organisasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,219.

4.1.5 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai

probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12 Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.490	2.742		1.273	.206		
x1	.293	.070	.435	4.169	.000	.337	2.967
x2	.268	.095	.276	2.831	.006	.386	2.587
x3	.219	.097	.189	2.250	.027	.520	1.923

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2025)

Untuk t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k$ atau $96 - 3 = 93$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat t_{tabel} sebesar 1,985. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh t_{hitung} (4,169) $> t_{tabel}$ (1,985) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} (2,831) $> t_{tabel}$ (1,985) dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasi diperoleh t_{hitung} (2,250) $> t_{tabel}$ (1,985) dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.1.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 13 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.609	3	186.203	60.166	.000 ^b
	Residual	284.725	92	3.095		
	Total	843.333	95			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2025)

Untuk F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $96 - 3 - 1 = 92$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat F_{tabel} sebesar 2,70. Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (60,166) > F_{tabel} (2,70) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

4.1.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.651	1.75921	1.611

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,651 atau 65,1% yang artinya pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, kompetensi, motivasi dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi), berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh t_{hitung} (4,169) $> t_{tabel}$ (1,985) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Disiplin merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan meminimalkan kesalahan sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan, di mana hal ini sesuai dengan teori dari (Sutrisno, 2017).

Dan hal ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rayyan & Paryanti, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Pramularso & Anggraeni, 2023), (Rahayu & Indahingwati, 2019), dan (Vallennia et al., 2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} (2,831) $> t_{tabel}$ (1,985) dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Budaya yang positif membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, di mana hal ini sesuai dengan teori dari (Sutrisno, 2018).

Hal ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, 2014), (Utami et al., 2019), (Muis et al., 2018), (Irawan et al., 2023), dan (Hendra et al., 2024), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (2,250) > t_{tabel} (1,985)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Komitmen organisasi merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal, termotivasi, dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional, normatif, dan berkelanjutan terhadap organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja

dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, di mana hal ini sesuai dengan teori dari (Hasibuan, 2017).

Hal ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Dewi & Hasniaty, 2017), (Tambrin et al., 2018), dan (Komalasari et al., 2024), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Dengan nilai F_{hitung} (60,166) > F_{tabel} (2,70) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,651 atau 65,1% yang artinya pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, kompetensi, motivasi dan variabel lainnya.

Disiplin kerja yang tinggi memastikan karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, serta mendorong inovasi dan motivasi karyawan. Dan di sisi lain, komitmen organisasi yang kuat mencerminkan loyalitas dan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan

perusahaan, sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi maksimal.

Di mana hal ini sesuai dengan dengan teori dari (Sinambela, 2016), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi, bekerja dalam budaya organisasi yang baik, dan memiliki komitmen yang kuat akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, produktivitas yang lebih tinggi, serta kepuasan kerja yang lebih besar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai **Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1**. Responden pada penelitian ini berjumlah 96 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (4,169) > t_{tabel} (1,985)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,831) > t_{tabel} (1,985)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,250) > t_{tabel} (1,985)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$.
4. Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (60,166) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.000.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan sebaiknya pengawasan juga ditingkatkan secara personal terhadap karyawan dengan begitu kesadaran karyawan akan disiplin kerja semakin meningkat. Karyawan dapat menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama
2. Perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan orientasi pada pelanggan untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih kompetitif. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif yang berarti jika disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dilakukan dengan baik dan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang lebih baik lagi sehingga nantinya kinerja karyawan yang diharapkan akan menjadi lebih baik lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen SDM*. Prenadamedia Group.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hendra, H. G., Candana, D. M., & Afuan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *EBisnis Manajemen*, 2(3), 80–89. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i2.11265>
- Irawan, G., Nasir, M., & Pasulu, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 492–507. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.118>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Komalasari, R., Ch, I., & Yuningsih, E. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Sakti Jaya Klapanunggal-Bogor. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(9), 10448–10463. <http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/29488>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.

- Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11030>
- Pramularso, E. Y., & Anggraeni, N. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Starfood Internasional. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 2–16.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (pertama). Indomedia Pustaka.
- Sinaga, A. A. P., & Agung, U. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Prointegrita*, 5(3), 394–404. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v5i3.799>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM Press. <https://books.google.co.id/books?id=5cdVDwAAQBAJ>
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM Press. <https://books.google.co.id/books?id=qXVQEAAAQBAJ>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ>
- Tambrin, M., Sudarsono, B., & Ayuningsih, D. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Upt Crew Ka Surabaya Kota Pt. Kai Daop Viii Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneurship*, 4(2), 124–149. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/309%0Ahttps://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/309/298>
- Utami, H. A., Hendry, Sonia, & Jelmy. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 32–43. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1442>

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1
di Tempat**

Perihal : **Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mhd Huzaimi Althaf

NPM : 2105160320

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(Mhd Huzaimi Althaf)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 41 – 50 tahun
☐ 31 – 40 tahun ☐ Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : ☐ SMA ☐ S1
☐ D3 ☐ S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	Penilaian				
	Kualitas kerja	5	4	3	2	1
1.	Saya cermat dan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
2.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat.					
	Kuantitas kerja					
3.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
4.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
	Efektivitas dan efisiensi					
5.	Saya dapat memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan..					
6.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
	Kreativitas dan inovasi					
7.	Saya dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan					
8.	Saya memiliki keahlian mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.					

No	PERNYATAAN DISIPLIN	Penilaian				
	Kepatuhan terhadap aturan	5	4	3	2	1
1.	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di kantor.					
2.	Saya taat terhadap aturan S.O.P yang berlaku didalam perusahaan					
	Kehadiran dan ketepatan waktu					
3.	Saya mematuhi peraturan jam masuk & jam pulang kerja yang ada diperusahaan					
4.	Saya mentaati peraturan dalam sistem pendataan kehadiran yang ada di perusahaan					
	Kepatuhan terhadap instruksi kerja					
5.	Saya taat terhadap sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan.					
6.	Saya secara konsisten mengikuti kebijakan prosedur yang telah ditetapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan					
	Tanggung jawab dalam pekerjaan					
7.	Saya berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya..					
8.	Saya bersedia diberi teguran oleh atasan apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan.					
	Tingkat pelanggaran					
9.	Saya tidak pernah mendapatkan surat peringatan dalam hal pelanggaran peraturan					
10.	Saya harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan.					
	Etika kerja					
11.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan					
12.	Saya selalu menghormati sesama karyawan maupun atasan ditempat kerja.					

No	PERNYATAAN BUDAYA ORGANISASI	Penilaian				
	Ketekunan (<i>diligency</i>)	5	4	3	2	1
1.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya berusaha menciptakan ide baru yang kreatif dan berguna untuk kelancaran kinerja					
3.	Saya selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan					
	Ketulusan (<i>sincerity</i>)					
4.	Saya mampu dalam memecahkan permasalahan dengan baik yang timbul dalam tim kerja					
5.	Saya menganggap diri saya merupakan satu kesatuan kerja bersama rekan kerja dari divisi yang berbeda.					
6.	Saya mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja yang ada dalam tim kerja					
	Kesabaran (<i>patience</i>)					
7.	Saya puas dengan apa yang telah saya kontribusikan untuk perusahaan					
8.	Saya sebagai anggota dari kelompok kerja, bersedia saling membantu satu dengan yang lainnya.					

No	PERNYATAAN KOMITMEN ORGANISASI	Penilaian				
	<i>Affective commitment</i>	5	4	3	2	1
1.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan karena saya membutuhkan pekerjaan ini					
2.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini karena keuntungan yang saya dapat					
3.	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan ini					
	<i>Continuance commitment</i>					
4.	Saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan karena sudah lama bekerja di perusahaan ini					
5.	Saya memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan					
6.	Saya merasa bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan					
	<i>Normative commitment</i>					
7.	Saya bangga menjadi bagian dari karyawan di perusahaan ini					
8.	Saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini					

[illegible]

78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	4	4	5	5	5	5	5	5	38
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	5	5	5	5	5	5	5	5	40
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87	5	5	5	5	5	5	5	4	39
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	4	5	5	5	5	4	5	5	38
90	5	5	5	5	5	5	5	5	40
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	40
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94	5	5	5	5	5	5	5	5	40
95	5	5	5	5	5	5	5	5	40
96	4	5	5	5	5	4	5	5	38

Tabulasi Disiplin

[illegible]

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	53
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
50	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	48
51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
67	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
68	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52

[illegible]

[illegible]

78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	4	4	4	4	4	4	5	5	34
82	4	4	4	4	4	4	4	5	33
83	5	5	5	4	4	5	5	5	38
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	5	5	5	5	5	5	5	5	40
86	5	5	4	4	4	4	4	4	34
87	5	4	4	4	4	4	5	5	35
88	4	4	5	5	4	5	5	5	37
89	4	4	4	4	4	5	5	5	35
90	5	4	5	5	5	5	5	5	39
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	40
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94	5	5	5	5	5	5	5	5	40
95	5	4	4	4	4	4	5	5	35
96	4	4	5	5	4	5	5	5	37

Tabulasi Komitmen Organisasi

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi								Total
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	5	4	4	4	5	4	5	5	36
3	5	4	4	5	4	5	5	5	37
4	5	5	5	5	4	4	4	5	37
5	4	4	4	4	4	4	5	4	33
6	5	4	4	4	5	4	4	5	35
7	4	5	4	5	5	4	4	5	36
8	5	5	5	5	5	4	5	4	38
9	4	4	4	5	3	4	5	5	34
10	5	5	4	5	4	5	5	4	37
11	5	5	5	4	4	5	5	5	38
12	1	4	5	4	2	3	4	4	27
13	5	5	5	4	5	4	4	4	36
14	5	5	4	4	5	5	4	4	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	4	4	5	5	5	38
17	4	5	4	5	4	4	5	4	35
18	5	4	4	4	4	4	5	4	34
19	4	5	4	5	4	5	5	4	36
20	5	5	5	4	5	5	4	5	38
21	3	4	4	4	4	3	4	5	31
22	5	5	4	5	5	5	4	4	37
23	5	5	5	5	5	5	4	5	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	4	5	5	4	5	38
27	4	5	4	4	5	4	5	5	36
28	4	5	4	5	4	4	4	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	4	5	5	4	5	5	38
31	5	5	4	5	4	5	4	4	36
32	5	5	5	5	4	4	4	4	36
33	5	4	4	4	4	4	4	4	33
34	5	5	4	5	5	5	4	5	38
35	3	4	4	4	4	3	4	5	31
36	5	5	4	4	5	5	5	5	38

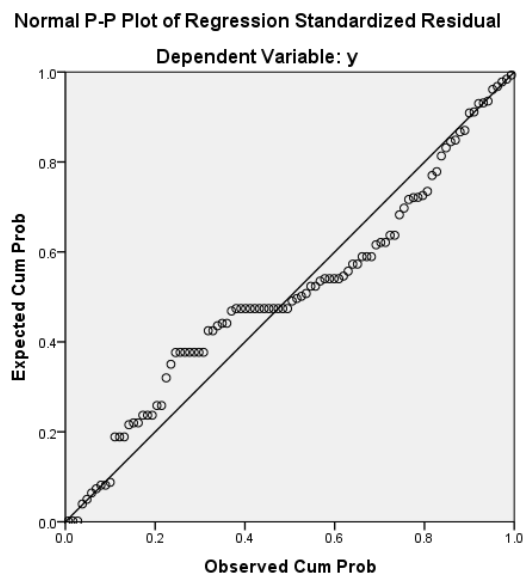
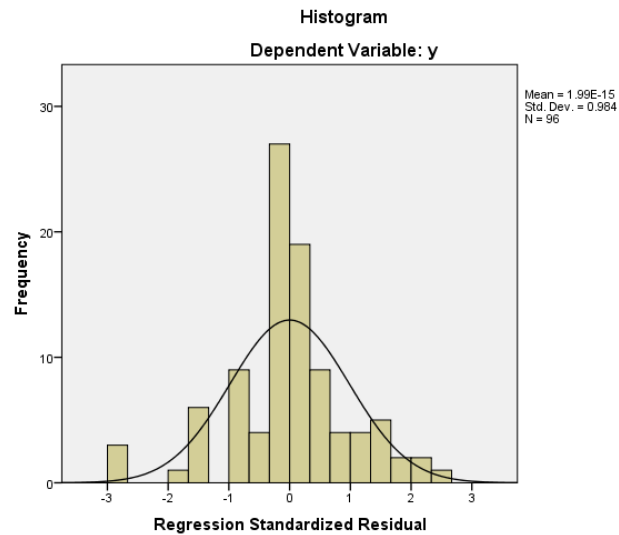
37	4	4	5	4	5	4	5	4	35
38	5	5	5	5	5	5	4	5	39
39	5	4	4	4	4	4	4	4	33
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	4	5	5	5	5	5	37
42	5	4	4	5	4	5	4	4	35
43	5	5	5	4	5	5	5	4	38
44	4	4	5	5	4	5	5	5	37
45	5	5	5	4	4	5	5	5	38
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	4	5	5	4	38
49	5	5	5	4	5	5	4	5	38
50	3	4	4	4	4	3	4	5	31
51	5	5	4	5	5	5	4	4	37
52	5	5	5	5	5	5	4	5	39
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	4	5	4	4	4	4	4	34
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	4	5	4	5	5	38
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	4	5	5	5	4	5	38
61	4	5	4	5	4	4	5	5	36
62	5	5	4	5	5	5	4	5	38
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	5	4	5	5	4	5	5	5	38
65	5	4	5	5	4	5	5	5	38
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	4	4	4	4	4	5	5	5	35
68	4	4	4	4	4	5	5	4	34
69	5	5	4	5	5	5	4	5	38
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	5	4	5	4	5	5	38
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40
74	4	4	5	4	5	5	5	4	36
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
76	5	4	5	4	4	5	4	5	36
77	5	5	4	4	5	4	5	4	36

78	5	5	5	5	5	5	5	4	39
79	5	4	4	4	4	4	4	4	33
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	5	5	4	5	5	5	4	5	38
83	4	4	5	5	5	5	5	5	38
84	5	5	5	4	5	5	4	4	37
85	5	5	5	5	5	5	4	4	38
86	4	5	5	4	5	5	5	5	38
87	5	4	5	5	4	5	5	5	38
88	4	5	5	5	5	5	5	5	39
89	5	5	5	4	4	5	4	5	37
90	5	5	4	5	5	5	4	5	38
91	5	5	4	4	5	5	4	4	36
92	5	5	5	5	5	4	5	5	39
93	5	5	4	5	5	5	4	5	38
94	4	5	4	5	4	5	4	5	36
95	4	4	4	5	5	4	5	5	36
96	5	4	5	4	4	4	4	5	35

HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73121366
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.100
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

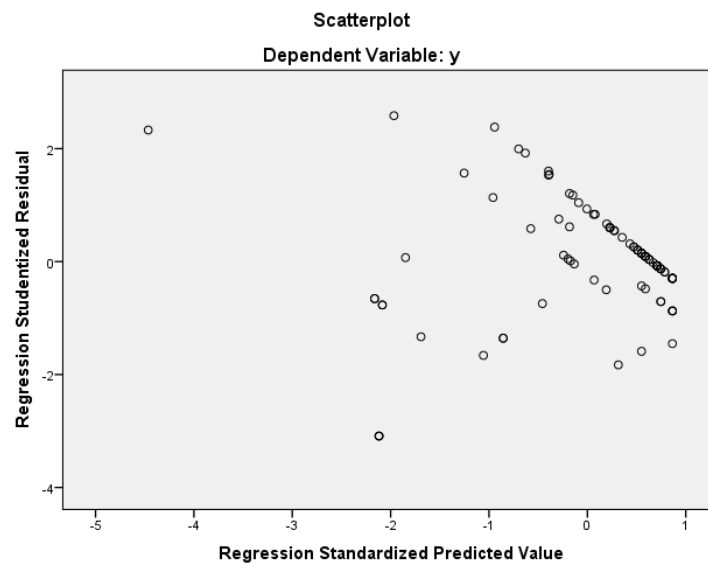
c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.490	2.742		1.273	.206		
x1	.293	.070	.435	4.169	.000	.337	2.967
x2	.268	.095	.276	2.831	.006	.386	2.587
x3	.219	.097	.189	2.250	.027	.520	1.923

a. Dependent Variable: y

c. Uji Heteroskedastisitas



Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.960	1.492		8.684	.000
x1	.077	.038	.274	2.023	.086
x2	.123	.052	.303	2.394	.109
x3	.073	.053	.150	1.372	.173

a. Dependent Variable: Abs_RES

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.490	2.742		1.273	.206		
x1	.293	.070	.435	4.169	.000	.337	2.967
x2	.268	.095	.276	2.831	.006	.386	2.587
x3	.219	.097	.189	2.250	.027	.520	1.923

a. Dependent Variable: y

3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.490	2.742		1.273	.206		
x1	.293	.070	.435	4.169	.000	.337	2.967
x2	.268	.095	.276	2.831	.006	.386	2.587
x3	.219	.097	.189	2.250	.027	.520	1.923

a. Dependent Variable: y

4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.609	3	186.203	60.166	.000 ^b
	Residual	284.725	92	3.095		
	Total	843.333	95			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.651	1.75921	1.611

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

UJI VALIDITAS DATA (X₁)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	ttl
VAR 0000 1	Pearson Correlation	1	.635**	.557**	.613**	.577**	.446**	.525**	.504**	.578**	.526**	.398**	.460**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 2	Pearson Correlation	.635**	1	.764**	.723**	.696**	.493**	.698**	.493**	.622**	.585**	.395**	.502**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 3	Pearson Correlation	.557**	.764**	1	.795**	.749**	.655**	.824**	.601**	.547**	.452**	.542**	.443**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 4	Pearson Correlation	.613**	.723**	.795**	1	.830**	.708**	.779**	.601**	.594**	.547**	.542**	.534**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 5	Pearson Correlation	.577**	.696**	.749**	.830**	1	.776**	.756**	.692**	.457**	.494**	.422**	.453**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 6	Pearson Correlation	.446**	.493**	.655**	.708**	.776**	1	.708**	.720**	.372**	.422**	.450**	.265**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 7	Pearson Correlation	.525**	.698**	.824**	.779**	.756**	.708**	1	.612**	.545**	.545**	.503**	.414**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 8	Pearson Correlation	.504**	.493**	.601**	.601**	.692**	.720**	.612**	1	.372**	.422**	.343**	.217**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.033	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 9	Pearson Correlation	.578**	.622**	.547**	.594**	.457**	.372**	.545**	.372**	1	.435**	.250**	.443**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.014	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0001 0	Pearson Correlation	.526**	.585**	.452**	.547**	.494**	.422**	.545**	.422**	.435**	1	.297**	.443**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0001 1	Pearson Correlation	.398**	.395**	.542**	.542**	.422**	.450**	.503**	.343**	.250**	.297**	1	.395**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.014	.003		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0001 2	Pearson Correlation	.460**	.502**	.443**	.534**	.453**	.265**	.414**	.217**	.443**	.443**	.395**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.033	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

ttl	Pearson Correlation	.741**	.841**	.868**	.904**	.868**	.761**	.867**	.711**	.683**	.678**	.598**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(X₂)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	ttl
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	.808**	.780**	.662**	.676**	.535**	.692**	.574**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0002	Pearson Correlation	.808**	1	.687**	.713**	.776**	.613**	.607**	.556**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0003	Pearson Correlation	.780**	.687**	1	.788**	.707**	.745**	.731**	.635**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0004	Pearson Correlation	.662**	.713**	.788**	1	.880**	.725**	.760**	.675**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0005	Pearson Correlation	.676**	.776**	.707**	.880**	1	.686**	.676**	.631**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0006	Pearson Correlation	.535**	.613**	.745**	.725**	.686**	1	.700**	.564**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0007	Pearson Correlation	.692**	.607**	.731**	.760**	.676**	.700**	1	.751**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0008	Pearson Correlation	.574**	.556**	.635**	.675**	.631**	.564**	.751**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
ttl	Pearson Correlation	.841**	.846**	.891**	.910**	.885**	.813**	.864**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(X₃)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	ttl
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	.419**	.234*	.213*	.507**	.550**	.047	.070	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.037	.000	.000	.647	.501	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0002	Pearson Correlation	.419**	1	.274**	.381**	.535**	.435**	.065	.190	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.000	.000	.532	.064	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0003	Pearson Correlation	.234*	.274**	1	.108	.206*	.312**	.303**	.229*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.022	.007		.295	.044	.002	.003	.025	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0004	Pearson Correlation	.213*	.381**	.108	1	.235*	.411**	.211*	.291**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.295		.021	.000	.039	.004	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0005	Pearson Correlation	.507**	.535**	.206*	.235*	1	.424**	.149	.263**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.044	.021		.000	.148	.010	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0006	Pearson Correlation	.550**	.435**	.312**	.411**	.424**	1	.216*	.199	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.035	.052	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0007	Pearson Correlation	.047	.065	.303**	.211*	.149	.216*	1	.199	.434**
	Sig. (2-tailed)	.647	.532	.003	.039	.148	.035		.052	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR0 0008	Pearson Correlation	.070	.190	.229*	.291**	.263**	.199	.199	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.501	.064	.025	.004	.010	.052	.052		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
ttl	Pearson Correlation	.669**	.677**	.539**	.573**	.704**	.750**	.434**	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Y)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	ttl
VAR 0000 1	Pearson Correlation	1	.838**	.582**	.553**	.541**	.744**	.689**	.559**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 2	Pearson Correlation	.838**	1	.721**	.626**	.630**	.697**	.764**	.645**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 3	Pearson Correlation	.582**	.721**	1	.677**	.625**	.657**	.649**	.602**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 4	Pearson Correlation	.553**	.626**	.677**	1	.652**	.706**	.604**	.433**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 5	Pearson Correlation	.541**	.630**	.625**	.652**	1	.680**	.711**	.618**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 6	Pearson Correlation	.744**	.697**	.657**	.706**	.680**	1	.836**	.579**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 7	Pearson Correlation	.689**	.764**	.649**	.604**	.711**	.836**	1	.795**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
VAR 0000 8	Pearson Correlation	.559**	.645**	.602**	.433**	.618**	.579**	.795**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
ttl	Pearson Correlation	.840**	.893**	.815**	.783**	.797**	.891**	.903**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

TAHAP UJI REABILITAS DATA

(X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	12

(X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	8

(X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	8

(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	8



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4171/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/10/2024

Medan, 10/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mhd Huzaimi Althaf
NPM : 2105160320
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Terdapat jam kerja yang tidak teratur dan beban kerja yang berlebihan di PTPN 1 Regional 1 dapat berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang rendah seperti absensi para karyawan yang tidak teratur, terdapat karyawan yang tidak hadir pada jam kerja, dan keterlambatan datang serta kurangnya loyalitas karyawan dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, beban kerja yang tinggi, serta stres yang dialami karyawan turut mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan. Kombinasi dari faktor-faktor ini menciptakan tantangan signifikan bagi efektivitas karyawan dan stabilitas operasional perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Jam Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Perkebunan Nusantara I Regional 1

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Mhd Huzaimi Althaf)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4171/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/10/2024

Nama Mahasiswa : Mhd Huzaimi Althaf
NPM : 2105160320
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 10/10/2024
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Dedek Kurniawan Gultom, SE, M-Fi
Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 5 November 2024

Dosen Pembimbing

(Dedek Kurniawan Gultom, SE, M.Si)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Kita membangun negeri ini agar berkembang
sejahtera dan tangguh

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/IAK/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 128 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Mhd. Huzaimi Althaf
N P M : 2105160320
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1

Dosen Pembimbing : Dedek Kurniawan Gultom, SE., M.Si

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

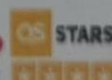
Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 14 Rajab 1446 H
14 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan ;
1. Peninggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila membaca surat ini agar diketahui
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/IAK-Pg/PTN/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 128 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 14 Rajab 1446 H
14 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN I Regional I
Jl.Lintas Sumatera Km.21 Tj Morawa
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Mhd. Huzaimi Althaf
Npm : 2105160320
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



REGIONAL 1

Alamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km.16
Kab. Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : srkh_reg1@ptpn1.co.id



Tanjung Morawa, 30/01/2025

Nomor : RH1B/X/2025.01.30-5
Lampiran : -
Perihal : **PENDIDIKAN**
Pelaksanaan Penelitian

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Muchtar Basri No.3 Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 128/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 14 Januari 2025 perihal
Permohonan Penelitian atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Judul Penelitian
1	Mhd. Huzaimi Althaf	2105160320	PENGARUH DISIPLIN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL I

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Perusahaan dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang Namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Regional PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 pada tanggal **1 Februari s/d 14 Maret 2025** dengan tetap menjaga ketertiban dan menaati segala peraturan yang berlaku di lingkungan PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Segala Biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan laporan kegiatan hasil Penelitian yang diketahui oleh Kepala Bagian terkait kepada Bagian Sumber Daya Manusia apabila telah selesai.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT Perkebunan Nusantara I

Bagian Sumber Daya Manusia



Dicky Harianto

Kepala Sub Bagian Pengembangan SDM

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA I**

Gedung Agro Plaza Lantai 14
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Phone: 081133333214 Email: corcom@ptpn1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Mhd. Huzaimi Althaf
NPM : 2105160320
Dosen Pembimbing : Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang Perbaiki rumusan masalah	7/2-2025	
Bab 2	Perbaiki uraian kondisi Perbaiki kerangka konseptual	7/2-2025	
Bab 3	Perbaiki populasi dan sampel	7/2-2025	
Daftar Pustaka	Gambarkan trending	11/2-2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	gummir	11/2-2025	
Persetujuan Seminar Proposal	Proposed di Ate, lanjut rumus Proposed	11/2-2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si.

Medan, 11 Februari 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 19 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Mhd Huzaimi Althaf
N.P.M. : 2105160320
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 29 Januari 2003
Alamat Rumah : Jl. Irian No.132 LK V
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Perbaikan Penulisan Judul
Bab I	Perbaikan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah
Bab II	Perbaikan Kerangka Berpikir Konseptual
Bab III	Perbaikan Definisi Operasional
Lainnya	
Kesimpulan	☒ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 19 Februari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

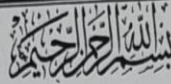
Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu*,
19Februari 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Mhd Huzaimi Althaf
N.P.M. : 2105160320
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 29 Januari 2003
Alamat Rumah : Jl. Irian No.132 LK V No.28
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara I
Regional I

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si

Medan, Rabu, 19Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 1310/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 21 Syawal 1446 H
20 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT Perkebunan Nusantara I Regional 1
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Mhd Huzaimi Althaf
N P M : 2105160320
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Drs. JANURI SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



REGIONAL 1

Alamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km.16
Kab. Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : srkh_reg1@ptpn1.co.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : RH1B/X/2025.04.21-6

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desmon M.N.
Jabatan : Plt. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
PT Perkebunan Nusantara I Regional 1

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang namanya tersebut di bawah ini :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Nadia Ramdhani Hutagalung	2105160321	Manajemen
2	Mhd. Huzaimi Althaf	2105160320	
3	Nimas Sari	2105160326	
4	Wiranda	2105160343	
5	Rizki Armansyah	2105160344	

Benar telah melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia di PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 pada tanggal **1 Februari s/d 14 Maret 2025**.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara I

Bagian Sumber Daya Manusia



Desmon M.N

Plt Kepala Bagian Sumber Daya Manusia

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA I**

Gedung Agro Plaza Lantai 14
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Phone: 081133333214 Email: corcom@ptpn1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Mhd Huzaimi Althaf
NPM : 2105160320
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional I

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut:
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025

Pembuat Pernyataan



Mhd Huzaimi Althaf

NB:

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Mhd Huzaimi Althaf
NPM : 2105160320
Tempat/Tgl Lahir : Tanjung Morawa, 29 Januari 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Irian No.132 LK V
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara
Email : huzaimi933@gmail.com
No. HP/WA : 0822-8372-8221

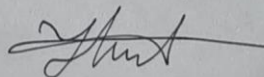
Nama Orang Tua

Ayah : Muhammad Yakub
Pekerjaan : Pensiunan PNS
Ibu : Sri Hartati
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Jl. Irian No.132 LK V
No. Telepon : 0852-4845-1301

Pendidikan Formal

1. SDN 101896 Kiri Hulu I Tanjung Morawa Tamat Tahun 2015
2. SMP Negeri 1 Tanjung Morawa Tamat Tahun 2018
3. SMA Negeri 1 Tanjung Morawa Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang

Medan, April 2025



Mhd Huzaimi Althaf