

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT**

**SKRIPSI**

*Di ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen ( S.M )  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : RIZKA LIYANTI SHAQINAH NASUTION**

**NPM : 1805160167**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 1 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RIZKA LIYANTI SHAQINAH NASUTION  
N P M : 1805160167  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PEBGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT

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**

(YUDI SISWADI, S.E., MM.)

**Penguji II**

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., MM)

**Pembimbing**

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., MM)

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

**Sekretaris**



(Asst.) Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RIZKA LIYANTI SHAQINAH NASUTION  
N P M : 1805160167  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi



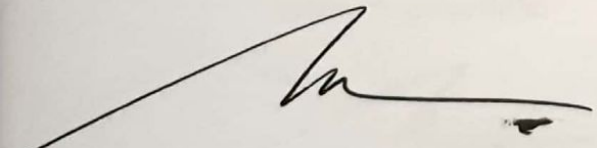
Drs. DANISKANDAR, SE., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

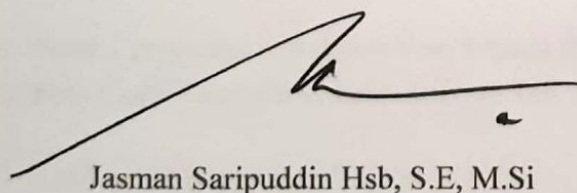


**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution  
 NPM : 1805160167  
 Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, S.E., MM  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

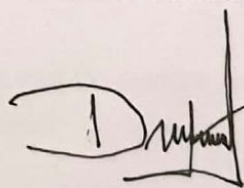
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-perbaiki : - kata pengantar - Buat abstraksi	6-7-2022	f
Bab 2	-perbaiki - Kutipan	6-7-2022	f
Bab 3	-perbaiki - Waktu penelitian	6-7-2022	f
Bab 4	-perbaiki : Pembahasan	13-7-2022	f
Bab 5	-perbaiki : <del>Tahun buku ya dipakai</del> : kesimpulan	13-7-2022	f
Daftar Pustaka	-perbaiki : Tahun buku ya dipakai.	17-7-2022	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc ul diadanykan	20-7-2022	f

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi



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

Medan, Juli 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



Drs. Dani Iskandar, S.E., MM

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RIZKA LIYANTI SHAQINAH NASUTION  
NPM : 1805160167  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Dsya Manusia (SDM)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.

2022



**NB :**

- Surat Pemyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pemyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT**

**Rizka Liyanti Saqinah Nasution**

Program Studi Manajemen

Email : [rizkaliyanti11@gmail.com](mailto:rizkaliyanti11@gmail.com)

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut, dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut. serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 48 responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Hasil penelitan menunjukkan bahwa secara parsial diketahui budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut, secara parsial bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut, dan secara parsial bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut. Hasil penelitan secara simultan diketahui bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kinerja**

**Karyawan**

## **ABSTRACT**

### ***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGUT***

**Rizka Liyanti Saqinah Nasution**

*Management Study Program*

Email : [rizkaliyanti11@gmail.com](mailto:rizkaliyanti11@gmail.com)

*The author's purpose of conducting research to determine the influence of organizational culture on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut, to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut, and to determine the effect of communication on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. and to determine the effect of organizational culture, work discipline, and communication together on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. In this study using associative research with a sample of 48 respondents who are employees of PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Data collection techniques in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study using SPSS software. The results of the research show that partially it is known that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut, partially that work discipline has a positive and significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut, and partially that communication has a positive and significant influence on performance at PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Simultaneous research results show that organizational culture, work discipline, and communication have a significant positive effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Communication, and  
Performance Employee***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan Hidayah-Nya dan tidak lupa juga penulis mengucapkan shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Adapun judul penelitian yang diteliti yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut”**

Selama melakukan penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya Ayah tercinta saya Yusfian Nasution dan Ibunda saya Lili Hartati Saragih serta adik saya yang saya sayangi Ananta Dwi Septiyani Nasution yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a



yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., MBA., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Bapak dan Ibu dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Bapak Andi Makkuradde, selaku Manager PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut dan seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.

11. Untuk sahabat – sahabat penulis Desy Tri Wulandari dan Vitha Jelita Sinaga yang telah memberikan bantuan, dukungan dan masukan yang berarti bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini

12. Dan kepada seluruh teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan kerabat yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per-satu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca dan penulis.

Aamiin Yaa Rabbal’alamiin.

Medan, 12 Juli 2022

Penulis

**Rizka Liyanti Shaqinah Nasution**  
**NPM. 1805160167**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	13
2.1.2 Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.1 Pengetian Budaya Organisasi .....	17
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi... ..	19
2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	21
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi .....	23
2.1.3 Disiplin Kerja .....	26
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	26
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruh Disiplin Kerja .....	27
2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja .....	28
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	30
2.1.4 Komunikasi .....	32
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi .....	32
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	33
2.1.1.3 Tujuan Komunikasi .....	36
2.1.4.4 Indikator Komunikasi .....	36
2.2 Kerangka Konseptual .....	40
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	40



2.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.2.3	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.3	Hipotesis .....	44
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	46
3.2	Definisi Oprasional .....	46
3.2.1	Kinerja Karyawan (Y).....	46
3.2.2	Budaya Organisasi (X1).....	47
3.2.3	Disiplin Kerja (X2) .....	48
3.2.4	Komunikasi (X3) .....	48
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.3.1	Tempat Penelitian .....	49
3.3.2	Waktu Penelitian .....	49
3.4	Teknik Pengambilan Sempel .....	50
3.4.1	Populasi .....	50
3.4.2	Sampel.....	50
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.5.1	Uji Validitas .....	51
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	54
3.6	Teknik Analisis Data.....	56
3.6.1	Regesi Linear Berganda .....	56
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7	Uji Hipotesis .....	58
3.7.1	Uji t ( Uji Secara Parsial ) .....	58
3.7.2	Uji F ( Uji Secara Simultan ).....	59
3.8	Koefisien Determinasi (D).....	59
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	61
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	61
4.1.2	Identitas Responden .....	61
4.1.3	Tabel Frekuensi .....	63
4.1.3.1	Tabel Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	63
4.1.3.2	Tabel Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	66
4.1.3.3	Tabel Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	68
4.1.3.4	Tabel Frekuensi Variabel Komunikasi.....	71
4.1.4	Uji Normalitas .....	73
4.1.5	Uji Multikolonieritas.....	75
4.1.6	Uji Heteroskedastisitas .....	76
4.1.7	Regesi Linear Berganda .....	77
4.1.8	Pengujian Hipotesis .....	79
4.1.8.1	Uji t (Uji Parsial).....	79
4.1.8.2	Uji F (Uji Simultan) .....	82
4.1.9	Koefisien Determinasi.....	84

4.2 Hasil Pembahasan .....	85
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	86
4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	87
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran .....	89
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 3.2 Indikator Budaya Organisasi.....	47
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	48
Tabel 3.4 Indikator Komunikasi .....	49
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	49
Table 3.6 Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut .....	50
Tabel 3.6 Penilaian Skala Likert.....	51
Tabel 3.7 Data Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 3.8 Data Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan .....	64
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi .....	67
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	69
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi.....	71
Tabel 4.8 Data Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.9 Data Uji Multikolonieritas .....	76
Tabel 4.10 Data Hasil Uji Linear Berganda .....	78
Tabel 4.11 Data Hasil Uji t (Parsial).....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	84
Tabel 4.13 Hasil Data Koefisien Determinasi .....	85



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.....	41
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	42
Gambar 2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	43
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian .....	44
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	77

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam setiap perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) ini berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia adalah perencana, pelaku dan penentu agar terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan produk yang berkualitas.

Untuk tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia semaksimal dan seefektif mungkin agar diperolehnya kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal itu pula didapat dari karyawan yang aktif, mempunyai prestasi yang tinggi, serta dapat mampu mengerjakan tugas – tugas yang diberikan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan dasar untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan tersebut kurang diperhatikan maka akan berdampak terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan nantinya. Penurunan kinerja karyawan ini tidak boleh dibiarkan karena akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami kerugian. Untuk itu pimpinan perusahaan harus benar dalam memberikan perhatian terhadap faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pelaksanaan budaya organisasi yang baik, disiplin kerja yang baik dan juga komunikasi antar karyawan yang baik, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan.(Sedarmayanti, 2014).

Budaya organisasi merupakan merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Adanya budaya organisasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing yang diperlukan. Menurut (Wibowo, 2011), apabila organisasi tidak dapat mengubah budayanya, mereka tidak dapat mengharapkan berhasil merespons kondisi bisnis yang berubah secara radikal dipasar. Suatu organisasi yang yang melakukan perubahan atau peningkatan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan atau peningkatan budaya organisasi. Namun, tidak semua perubahan budaya berhasil sepenuhnya jika tidak dilaksanakan dengan baik.

Oleh karena itu disiplin patut untuk ditegakkan dalam perusahaan, karena disiplin juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Disiplin kerja karyawan merupakan sikap kesediaan dan kesiapan seseorang untuk taat atas segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Hasibuan (Irwan & Handayani, 2018) Disiplin kerja karyawan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang diinginkan sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan dapat merubah sikap dan perilaku seseorang dan dapat menjadi kebiasaan yang dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan.

Disiplin ini juga dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap karyawan, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan. Menurut (Mangkunegara, 2017) “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan informasi, gagasan ataupun pengertian seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Maka dari itu, untuk membentuk suatu kerjasama pada setiap anggota organisasi sangat diperlukan komunikasi yang baik.

Komunikasi dapat membuat karyawan lebih mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, dan setiap perkerjaan harus dikomunikasikan dengan bagian

terkait agar tidak mengganggu kinerja. Dengan adanya komunikasi yang baik tentunya akan menghindari terjadinya kesalahan akibat kurangnya informasi yang dapat membuat kinerja karyawan kurang berjalan dengan lancar. Komunikasi yang baik juga akan lebih menjaga hubungan yang lebih baik antar karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut yang terletak di Jl. Lorong XII No. 6, Glugur Kota, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara yang telah dibentuk pada tanggal 24 Agustus 2004. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang unit pelayanan pengatur beban. Produk utama PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut ini adalah jasa penyaluran dan pengoperasian sistem tenaga listrik yang handal, efisien dan ekonomis selain itu juga menyalurkan produk ke pelanggan dengan mekanisme TSA (*Transmission Service Agreement*) dan PSA (*Power Sales Agreement*). Perusahaan ini berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja yang berkualitas melalui Devisi Sumber Daya Manusia yang fokus dibidangnya, menyanggupi untuk meningkatkan dan memelihara kualitas sumber daya manusia yang andal dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, serta tujuan..

Dari hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu seperti perlu adanya peningkatan disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi. Ditunjukkan untuk mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja, selain itu juga untuk mengantisipasi karyawan yang tidak mengikuti aturan kelengkapan dalam berpakaian sesuai dengan yang telah ditetapkan, kurang aktif

dan juga masih kurangnya komunikasi antara beberapa karyawan sehingga hal ini yang dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Masih adanya beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan kelengkapan dalam berpakaian sesuai dengan budaya yang terdapat diperusahaan tersebut.
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat dan adanya karyawan yang meninggalkan ruangan diwaktu jam berkerja.
3. Masih kurangnya komunikasi antar beberapa karyawan.
4. Kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan terkadang adanya karyawan yang kurang teliti dan komitmen beberapa karyawan yang masih rendah dalam berkerja sehingga menyebabkan masih adanya terdapat kesalahan dalam berkerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah untuk memudahkan dan tidak meluas agar dalam penelitian ini memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari secara



keseluruhan. Maka penelitian ini hanya membahas tentang variabel budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka yang menjadi permasalahan di penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut?
3. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut?
4. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B sumbagut?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Subagut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut .

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)UP2B Sumbagut.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan tersebut maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi asumsi untuk pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum dikemukakan dalam penelitian ini.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan membantu mengidentifikasi serta memberi pertimbangan secara lanjut dalam menyangkut Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi agar nantinya akan terbentuk Karyawan yang professional dalam berkerja.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Salah satu kriteria untuk mengukur nilai suatu organisasi atau keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya dapat diukur dari aspek kinerja pegawainya. Karena kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada bagaimana kinerja karyawan saat melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil pencapaian beberapa jenis tindakan dan kebijakan dalam serangkaian upaya yang bekerja selama periode waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Tujuan kinerja adalah untuk mencocokkan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja baik. Menurut (Edison et al., 2018) “ Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang melibatkan kerangka waktu tertentu dan diukur berdasarkan persyaratan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.”. Menurut (Iskandar, 2021) “Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku individu yang bekerja dan menghasilkan suatu hal yang dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan yang menjadi tempat seseorang bekerja”.

Menurut (Daulay et al., 2019) “ Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya”. Sedangkan menurut (Arianty, 2014) “ Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan”. Kinerja karyawan adalah kinerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada bagaimana para partisipan dalam organisasi tersebut bertindak. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi efektifitas setiap pembagian kerja dalam organisasi, sehingga pekerjaan karyawan dan departemen organisasi dapat dievaluasi secara objektif.

Dari definisi – definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dikerjakannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan target diperlukan dan banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satu yang terpenting adalah produktivitas karyawan. Sering Karyawan harus bekerja dengan efisiensi maksimum. mencapai tujuan tertentu tetapi kurang memperhatikan Apa yang sebenarnya mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Siagian, 2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi internal (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Menurut (Edison et al., 2018) “adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kompensasi
2. Komunikasi
3. Kompetensi
4. Budaya Perusahaan
5. Motivasi dan pengakuan
6. Pemimpin dan kepemimpinan
7. Sistem atau prosedur dan Disiplin Kerja”

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan.

Pengetahuan akan pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja.

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika

suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar.

#### 4. Kepribadian.

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Motivasi kerja.

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan.

Pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jika sikap pemimpin mengalami sebaliknya akan mempengaruhi penurunan kinerja bawahannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan.

Sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawan atau bawahannya memiliki sikap yang berbeda. Seperti sikap pemimpin yang otoriter dan demokratis.

#### 8. Budaya Organisasi.

Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

#### 9. Kepuasan kerja.



Dimana seseorang karyawan jika merasa senang, gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Namun sebaliknya jika seseorang karyawan tidak merasa puas maka kinerjanya akan mengalami penurunan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

#### 10. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mencakup hubungan interaksi yang terbentuk antar sesama karyawan atau pegawai dan pimpinan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

#### 11. Loyalitas.

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

#### 12. Komitmen.

Kepatuhan seseorang karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhan untuk melaksanakan janji-janji atau kesepakatan yang telah dibuat akan mempengaruhi kinerjanya.

#### 13. Disiplin kerja.

Suatu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Sedangkan Menurut (Daulay & Kurnia, 2021a) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Individu; mencakup Kopetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan
2. Faktor Dukungan Organisasi dan manajemen ; mencakup peran pemimpin dalam menentukan kebijakan dan arahan untuk mencapai misi dan tujuan organisasi

### **2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Setiap perusahaan melakukan penilaian kinerja yang berguna untuk menunjukkan apakah karyawan tersebut sudah memenuhi kriteria dan tuntutan yang telah dikehendaki perusahaan baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Maka dari itu adapun tujuan dilakukannya penilaian kinerja menurut pendapat (Hamali, 2018) “ Tujuan penilaian kerja dilakukan untuk membantu memelihara dan memperbaiki kinerja yang berfungsi untuk membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan, membantu supervisor mengambil keputusan mengenai kompensasi, membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan, serta memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan”.

Sedangkan menurut pendapat (Kasmir, 2016) “ Tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi”.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2017) “indikator dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Dengan demikian, tujuan menunjukkan kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.
2. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa sadar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat dan sarana, merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Dan kompetensi memungkinkan seseorang untuk mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seperti manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan menantang,

menetapkan standar terjangkau dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.

7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat”

Adapun indikator dari kinerja menurut Menurut (Afandi, 2016), yaitu dibagi atas sebagai berikut :

1. Kualitas dan Kuantitas

Ukuran dari seberapa baik karyawan tersebut dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Efisiensi

Merupakan suatu ukuran yang dimana keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan meliputi ketaatan terhadap perjanjian yang dibuat perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide dalam merencanakan suatu hal untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.

5. Ketelitian

Secara umum ketelitian ini berkaitan dengan Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.

#### 6. Kepemimpinan

Suatu Proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 7. Kejujuran

Merupakan suatu Kesesuaian sikap antara perkataan dan perbuatan yang sebenarnya.

#### 8. Kreativitas

Suatu proses dalam menghasilkan yang baru, berupa gagasan atau benda dalam bentuk atau rangkaian yang menghasilkan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013), yaitu “Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:”

1. Kualitas (Quality) Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (Quantity) Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Ketepatan Waktu (Timeliness) Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness) Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan

material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Pengawasan (Need For Supervision) Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Dampak Interpersonal (Interpersonal Impact) Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan dari indikator kinerja diatas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengukuran kinerja sangat penting untuk penanganan pencapaian tujuan suatu perusahaan dimasa depan. Oleh karena itu banyak perusahaan atau suatu organisasi yang mengukur kualitas keberhasilan dalam memenuhi tujuan organisasi melalui penetapan indikator – indikator kinerja yang didukung oleh ukuran lainnya.

## **2.1.2 Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengetian Budaya Organisasi**

Setiap masing – masing perusahaan memiliki budaya organisasinya sendiri. Budaya organisasi inilah yang menjadi pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. beberapa budaya organisasi ini ada yang cocok untuk karyawan baru, sementara ada juga karyawan yang tidak cocok dengan budaya organisasi tersebut sehingga mengharuskan karyawan untuk dapat menyesuaikan jika ingin tetap bertahan dalam perusahaan tersebut. Karena budaya organisasi ini merupakan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok



usaha tertentu. Selain itu budaya ini berperan penting untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. budaya organisasi ini juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah suatu perusahaan dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak. Secara Umum, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antara satu individu dalam organisasi dan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok dan anggota masyarakat yang dilayani.(Daulay & Kurnia, 2021)

Menurut (Gultom, 2015) Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawannya. Budaya Organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi (Arianty, 2012). Menurut (Jufrizen, 2017) Budaya organisasi ini berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu perusahaan atau organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan sebagai untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang

sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. (Sagita et al., 2018)

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.(Fahmi, 2016). Dari beberapa pendapat diatas maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu interaksi antara para karyawan dengan manajer dalam melakukan aktivitas kerja dan merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku disetiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara karyawan maupun manajer perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Suatu budaya organisasi mempunyai beberapa faktor yang dapat menyebabkan suatu perusahaan bisa mencapai tujuannya, banyak suatu perusahaan mendesain budaya organisasi mereka agar menjadi suatu landasan yang kuat agar mencapai tujuan mereka.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2013) :

1. Komunikasi.
2. Motivasi.
3. Karakteristik Organisasi.

4. Struktur Organisasi.
5. Gaya Manajemen.
6. Proses – Proses Administrasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) “ Menyatakan bahwa adapun faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. observed behavioral regularities, yaitu Kesesuaian cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan para anggota, mereka mungkin menggunakan Bahasa umum, istilah atau ritual tertentu.
2. Norms, yaitu perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Dominant values, yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Philosophy, yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Rules, yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. Organization climate, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Sedangkan menurut (Noor, 2013) “ adapun faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi Orang
4. Orientasi Hasil
5. Orientasi Tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan

### **2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan perusahaan, maka sebaliknya jika budaya organisasi lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Di dalam perusahaan jika budaya organisasinya kuat dan positif akan nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Maka akan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Adapun Fungsi Budaya Organisasi menurut (Afandi, 2016) yaitu sebagai berikut :

1. Menunjukkan identitas anggota organisasi

Identitas memudahkan untuk mengenal seseorang, membedakan seseorang yang satu dengan yang lain

2. Sebagai faktor pengikat kebersamaan

Sebagai suatu keadaan dimana terbentuknya ketika anggota organisasi berinteraksi dengan satu sama lain. Dengan adanya fungsi ini dapat menyebabkan rasa kebersamaan dan kedekatan.

3. Sebagai faktor penggerak.

Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif.

4. Sebagai sumber inspirasi dan kebanggaan.

Membantu para karyawan memahami pekerjaan yang dilakukan, apa yang harus dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjang.

5. Sebagai warisan

Jika seseorang karyawan memperdalam pekerjaannya dengan tekun dan mendapatkan hasil yang bagus dan mau mengamalkan ilmunya, maka seseorang yang menerima ilmu tersebut dapat bermanfaat bagi dirinya.

6. Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

Dimana seseorang dapat mengatasi segala perubahan-perubahan yang ada di lingkungan kerja, yakni : mengatasi kondisi fisik lingkungan seperti temperatur, cahaya dan panas.

Sedangkan menurut (Bismala et al., 2015) “ Fungsi Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi menentukan batas-batas perilaku dalam organisasi, seperti apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, persepsi tentang benar-salah, wajar dan wajar yang pantas dan tidak pantas.
2. Budaya organisasi menumbuhkan rasa memiliki organisasi pada anggotanya.
3. Dengan rasa memiliki para anggota bersedia membuat komitmen demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan organisasi.

4. Budaya organisasi berfungsi untuk memelihara stabilitas sosial dalam organisasi, jadi budaya organisasi menjadin pengikat dan pendorong rasa kebersamaan para anggota.
5. Manajemen menggunakan budaya organisasi sebagai alat pengendali perilaku bawahannya.

#### **2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi**

Dalam penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan standar atau ukuran yang jelas. Menurut (Robbins, 2012) mengungkapkan bahwa terdapat tujuh karakteristik utama indikator yang secara keseluruhan yang menunjukkan hakikat budaya suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.



Sedangkan menurut (Edison et al., 2018) indikator dari budaya organisasi yaitu terbagi atas :

1. Kesadaran Diri yaitu kesadaran suatu anggota organisasi dalam berkerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, manaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.
2. Keagresifan merupakan suatu upaya anggota organisasi dalam menetapkan tujuan yang menantang tetapi realistis seperti menetapkan rencana kerja, penuh inisiatif serta tidak tergantung pada petunjuk pimpinan dan strategi untuk mencapai tujuan.
3. Kepribadian yaitu sejauh mana karyawan dalam bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok. Contohnya karyawan sebagai anggota kelompok saling membantu satu sama lain, sangat menghargai serta menghormati dan melayani pihak lain yang berkunjung.
4. Performa yaitu sejauh mana karyawan dalam melakukan kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien dalam perusahaan.
5. Orientasi Tim yaitu upaya suatu Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Selain itu adapun indikator 10 indikator yang diungkapkan oleh (Busro, 2018) yaitu sebagai berikut :

1. Jaminan diri (Self assurance).

Jaminan merupakan upaya pencegahan dan penanggulangan gangguan dari kesehatan, kecelakaan kerja dan sebagai keselamatan dalam bekerja.

2. Ketegasan dalam bertindak (Decisiveness).

Ketegasan adalah suatu hal yang diinginkan atau meminta orang lain untuk berhenti melakukan sesuatu hal yang mengganggu tanpa menyinggung orang lain yang tidak sepaham.

3. Kemampuan dalam pengawasan (Supervisory ability).

Suatu aktifitas dalam usaha mengendalikan, menilai dan mengembangkan kegiatan organisasi agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Kecerdasan emosi (Intelligence).

Kecerdasan emosi ialah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, dapat mengendalikan emosi dalam mengambil tindakan yang tepat dan mampu bertindak dan berinteraksi dengan orang lain.

5. Inisiatif (Initiative).

Inisiatif ialah tanggap, tanggap dalam segala hal perkembangan yang ada kaitannya dengan suatu pekerjaan di perusahaan.

6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (Need for achievement).

Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar dan bergulat untuk sukses.

7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (Need for self actualization).

Keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang di mau dan bisa dilakukan.

8. Kebutuhan akan jabatan atau posisi (Need for power).

Memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja, memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

9. Kebutuhan akan penghargaan (Need for reward).

Meliputi kebutuhan harga diri, status, martabat, kehormatan dan penghargaan dari pihak lain.

10. Kebutuhan akan rasa aman (Need for security).

Terbebas dari rasa takut ataupun tekanan serta keamanan yang mengancam di lingkungan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam kehidupan dimana pun berada setiap manusia membutuhkan ketentuan dan peraturan akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Setiap manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan pelakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja

pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu kebijakan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi di tempat karywan itu berkerja.

Menurut (Jufrizen, 2016) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Menurut (Ardana et al., 2012)“disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya”

Sedangkan menurut pendapat (Hasibuan, 2017) “Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku yang berlaku”. Dari pengertian diatas mmaka dapat ditarik kesimpulan yaitu bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kepatuhan dari seorang karyawan terhadap peraturan yang telah diciptakan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk karyawannya.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruh Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin baik dengan iklim ataupun suasana kepemimpinan maupun melihat contoh pribadi. Karena itu, untuk

mendapat disiplin yang baik, maka kepemimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula

Menurut (Hasibuan, 2017) “Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :”

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut pendapat (Afandi, 2016) “ faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :”

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

### 2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk membimbing perilaku karyawan dengan seperangkat aturan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jika setiap karyawan mengutamakan kedisiplinan dalam berkerja, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan lebih baik (Muamar, 2017).

Adapun tujuan dari disiplin kerja menurut (Kresna, 2017) yaitu sebagai berikut :

1. Agar setiap karyawan menepati seluruh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik secara tertulis ataupun secara tidak tertulis dan menjalankan perintah manajemen yang baik.
2. Karyawan dapat mengerjakan perkerjaan dengan baik serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan pada perusahaan sesuai dengan bidang perkerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka tinggi maupun jangka panjang.

Sedangkan menurut (Permatasari et al., 2015) disiplin kerja dibutuhkan bertujuan agar karyawan karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya

#### **2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) menyatakan bahwa “Adapun indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:”

1. Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.



7. Ketegasan, dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan, yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut pendapat (Afandi, 2016) “dimensi dan indikator dari disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :”

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
  - Masuk kerja tepat waktu
  - Penggunaan waktu secara efektif
  - Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
  - Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - Target pekerjaan
  - Membuat laporan kerja harian

Sedangkan menurut pendapat (Agustini, 2017) “ Ada berapa indikator – indikator dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran; yakni jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata Cara Kerja; yakni suatu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan kepada atasan; yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran Berkerja; yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.
5. Tanggung Jawab; merupakan kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

#### **2.1.4 Komunikasi**

##### **2.1.4.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan suatu bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komunikasi yang baik dalam perusahaan sangat penting sebagai kunci keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena semua kegiatan perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dipahami oleh satu pihak dengan pihak yang lain yang saling berhubungan, baik dari segi lisan maupun tulisan. Menurut (Daulay et al., 2017) Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media.

Menurut (Mangkunegara, 2017) “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa “Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide dan informasi yang berupa perintah dan petunjuk kerja dari pemimpin kepada karyawan atau bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaiknya.”. Sedangkan menurut (Arizal & Rahmasari, 2017) “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian

dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kehidupan organisasi untuk pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan suatu komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesuai dengan tujuannya. Namun tidak semua proses komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan. Adapun banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi.

Menurut (Rohman, 2018) menyatakan bahwa “ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni sebagai berikut:

1. Faktor Penghambat, yaitu
  - a) Perbedaan persepsi atau pandangan antara komunikator dengan komunikan, dan masing-masing mempertahankan persepsinya.
  - b) Perbedaan status sosial antara komunikator dan komunikan, sehingga harus ada kejelasan hubungan kemitraan
  - c) Perbedaan kepentingan antara komunikator dan komunikan menyakgkut kepentingan pribadi.

- d) Perbedaan bahasa antara komunikator dan komunikan dan keduanya tidak saling memahami.
- e) Situasi dan kondisi yang kurang kondusif, seperti komunikasi antara dua orang yang dilakukan ditempat yang sama
- f) Suasana hati yang kurang mendukung, misalnya panik, kecewa, dan sebagainya.
- g) Komunikasi dengan melalui dua cara, misalkan komunikasi verbal dan non verbal antara orang yang secara fisik normal dengan orang yang tunarungu.
- h) Kekakuan komunikan yang disebabkan banyak faktor, salah satu contohnya karena ada unsur permusuhan.
- i) Ketidakpercayaan komunikan terhadap orang yang berposisi sebagai komunikator.
- j) Jarak yang terlalu jauh dan tidak ada alat yang dapat membantu terjadinya komunikasi.

## 2. Faktor Penunjang, yaitu

- a) Persamaan Bahasa
- b) Ketenangan dan ketentraman
- c) Kejujuran, lemah lembut, dan perangai yang baik
- d) Komunikasi yang konsisten antara yang verbal dengan yang non verbal, melihat situasi dan kondisi yang sebaik-baiknya
- e) Saling percaya
- f) Memiliki kesamaan kepentingan
- g) Adanya keseimbangan pengetahuan

h) Adanya kesamaan persepsi antara komunikator dan komunikan”.

Sedangkan menurut (Ariani, 2018) “ Adapun faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Personal; Dalam hal ini yang dapat menghambat pesan yang akurat diantaranya mencakup faktor emosional (seperti, mood respon terhadap stress, dll), faktor social (seperti, pengalaman sebelumnya, perbedaan budaya, perbedaan Bahasa), dan faktor kongnitif (seperti, kemampuan pemecahan masalah, tingkat pengetahuan, Bahasa)
2. Faktor Lingkungan; Dalam hal ini yang dapat mempengaruhi komunikasi yang mencakup faktor fisik (seperti, kebisingan latar belakang, kurangnya privasi, akomodasi yang tidak nyaman), dan faktor penentu sosial (seperti, faktor sosial politik, historis, ekonomi, kehadiran orang lain, dan harapan orang lain). Faktor lingkungan memegang control keefektifan dari komunikasi yang meliputi waktu, lokasi, kebisingan, privasi, kenyamanan dan suhu udara.
3. Faktor yang berhubungan; Dalam hal ini mengacu pada status individu dalam hal kedudukan sosial, kekuatan, tipe hubungan, usia dan lain-lain.
4. Faktor budaya; Karena perilaku dipelajari, komunikasi nonverbal bervariasi dari budaya kebudaya. Misalnya pesan yang disampaikan oleh kontak sentuh dan mata bergantung pada konteks budaya seseorang.
5. Faktor Waktu; dalam hal ini studi yang tentang waktu pada proses waktu yaitu disebut sebagai kronologi. Seluruh proses komunikasi dipengaruhi oleh waktu. Contohnya seperti ketika pesan yang sama yang diterima pada pukul 3:00 pagi akan dirasakan dan direspon secara berbeda pada pukul

15:00. Jumlah waktu yang dihabiskan untuk berkomunikasi bergantung pada kebutuhan klien.

#### **2.1.4.3 Tujuan Komunikasi**

Setiap proses komunikasi mempunyai tujuan untuk efisiensi dan efektivitas, maksudnya dengan sumber daya yang ada, proses komunikasi selalu diupayakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan mengetahui tujuan dari komunikasi maka komunikasi akan diterima dan tersalurkan dengan baik. Menurut (Feriyanto & Triana, 2015) “ Tujuan Komunikasi merupakan untuk memudahkan para anggota bekerja berdasarkan instruksi yang diberikan oleh atasan agar mengurangi kesalahpahaman yang terjadi dan sudah melekat pada suatu perusahaan”.

Sedangkan menurut (Effendy, 2013) adapun tujuan komunikasi yaitu :

1. Mengubah Sikap (to change the attitude), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
2. Mengubah pendapat (to change opinion), yaitu pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
3. Mengubah perilaku (to change the behavior), yaitu perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
4. Mengubah masyarakat (to change the society), yaitu tingkat sosial individu atau kelompok menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

#### **2.1.4.4 Indikator Komunikasi**

Dalam memahami komunikasi, adapun beberapa indikator yang perlu diketahui dalam mencapai komunikasi yang efektif.

Menurut (Wardhani et al., 2016) “Indikator komunikasi tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Kepercayaan dengan sesama pegawai
2. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
3. Hubungan dengan rekan memuaskan
4. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
5. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik”

Sedangkan menurut (Bismala et al., 2015) adapun indikator komunikasi yaitu :

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikasi dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidak sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan

sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

#### 4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implicit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

#### 5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan suatu reaksi sesuai dengan pesan yang disampaikan.

Adapun menurut (Barzam, 2018) menyatakan bahwa “indikator dari komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan Positif, Pernyataan positif mengandung makna bahwa apa yang setiap kita ucapkan atau sampaikan kepada orang lain, akan mendapatkan sebuah respon yang baik dan penerimaan di sana. Tanpa adanya penerimaan awal, mungkin komunikasi yang berlangsung bukanlah komunikasi yang terbuka.
2. Perasaan Bertanggung Jawab, Perasaan bertanggung jawab di dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kita memiliki perasaan memiliki terhadap apa yang kita sampaikan kepada orang lain. Untuk menunjukkan sikap bertanggung jawab ini, kita harus terbiasa untuk mengucapkan “saya” pada saat berpendapat. Ini akan memberikan kesan



yang baik bahwa apa yang kita sampaikan memang benar-benar ujaran dari kita.

3. Kehadiran, saat kita melakukan komunikasi interpersonal, maka kita perlu memastikan bahwa kita hadir baik secara fisik maupun emosional di sana. Orang lain akan lebih segan untuk berkomunikasi dengan kita apabila kita mampu benar-benar hadir dalam komunikasi tersebut. Terkadang ada individu yang pikirannya seakan tidak ada bersama dia pada saat berkomunikasi. Ini adalah hal yang semestinya dihindari.
4. Umpan Balik, dengan adanya kehadiran kita, maka akan ada umpan balik yang diberikan oleh orang lain. Umpan balik merupakan bentuk indikator keterbukaan dalam komunikasi interpersonal. Tanpa adanya umpan balik, kita akan merasa bahwa kita sedang diabaikan. Ini tentu saja menjadi bentuk komunikasi yang kurang sesuai dan tidak berjalan dengan semestinya.
5. Reaksi Spontan, reaksi spontan juga menunjukkan adanya keterbukaan dalam proses komunikasi antar pribadi. Seseorang akan cepat dalam memberikan responnya sebagai tanda bahwa ia setidaknya mendengarkan apa yang kita utarakan.
6. Pernyataan Positif, Pernyataan positif mengandung makna bahwa apa yang setiap kita ucapkan atau sampaikan kepada orang lain, akan mendapatkan sebuah respon yang baik dan penerimaan di sana. Tanpa adanya penerimaan awal, mungkin komunikasi yang berlangsung bukanlah komunikasi yang terbuka.

7. Perasaan Bertanggung Jawab, Perasaan bertanggung jawab di dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kita memiliki perasaan memiliki terhadap apa yang kita sampaikan kepada orang lain
8. Perasaan Bebas Berpendapat, hilangnya rasa intimidasi dan juga perasaan tidak bebas dalam mengungkapkan sesuatu menunjukkan bahwa keterbukaan yang sudah terbangun dalam proses komunikasi. Kita menjadi lebih nyaman dalam berujar.
9. Perhatian, adanya perhatian sebenarnya hampir sama dengan reaksi spontan. Ini merupakan hal yang cukup baik karena menunjukkan bahwa apa yang sedang kita sampaikan memang didengar oleh penerima pesan.
10. Kejujuran, kejujuran sebenarnya tidak mutlak menjadi indikator dari keterbukaan sebab keterbukaan yang dimaksud di sini adalah bagaimana komunikasi kita bisa mendapatkan umpan balik. Tetapi setidaknya dengan adanya unsur kejujuran ini, komunikasi kita menjadi lebih benar dan bisa dipertanggung jawabkan”.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

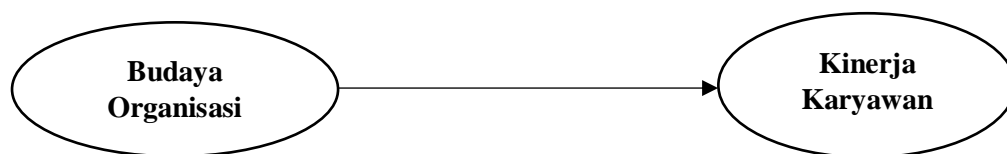
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana merupakan hubungan logis dari landasan teori akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

### **2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu keberhasilan dalam perusahaan untuk meraih tujuannya tidak hanya ditentukan melalui keberhasilann suatu prinsip – prinsip manajemen, Tetapi adapun faktor lain yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong atau

menurunkan atau menaikkan kinerja karyawan, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang di anut.(Arianty, 2012).

Hasil dari penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2021) dan (Arianty, 2014) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan selalu dikaitkan oleh nilai – nilai, norma dan sikap yang dipegang setiap perusahaan atau organisasi, unsur tersebut sebagai dasar dalam mengawasi perilaku karyawan, kerja sama, dan interaksi antar karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan atau organisasi terbentuk dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan dan harus dipatuhi. Disiplin kerja merupakan suatu kebijakan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi di tempat karyawan itu berkerja.

Menurut (Jufrizen, 2016) “Disiplin Kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”

Maka dari itu, disiplin itu harus bisa diterapkan di diri setiap karyawan guna untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan. Disiplin yang baik itu pula mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal inilah yang mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian dari (Jufrizen, 2018) dan (Prayogi, & Nursidin, 2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



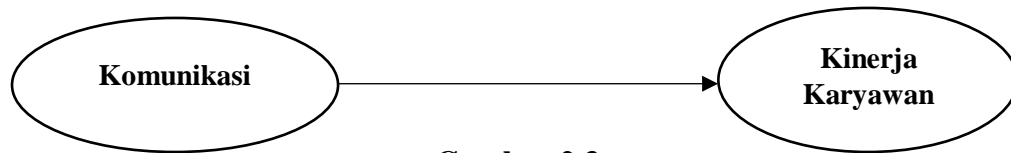
**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam setiap suatu perusahaan atau Organisasi komunikasi merupakan hal yang paling penting dengan menjalankan komunikasi dengan baik di perusahaan maka hal tersebut memberikan dampak yang baik untuk karyawan dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Sebagaimana menurut (Mangkunegara, 2017) “Komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dari suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.”

Hasil penelitian dari (Julita & Arianty 2018); (Fachrezi & Khair, 2020) ; (Halawa et al., 2021) dan (Fransiska & Tupti, 2020) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Karena komunikasi merupakan suatu bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komunikasi yang baik dalam perusahaan sangat penting sebagai kunci

keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena semua kegiatan perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dipahami oleh satu pihak dengan pihak yang lain yang saling berhubungan, baik dari segi lisan maupun tulisan.



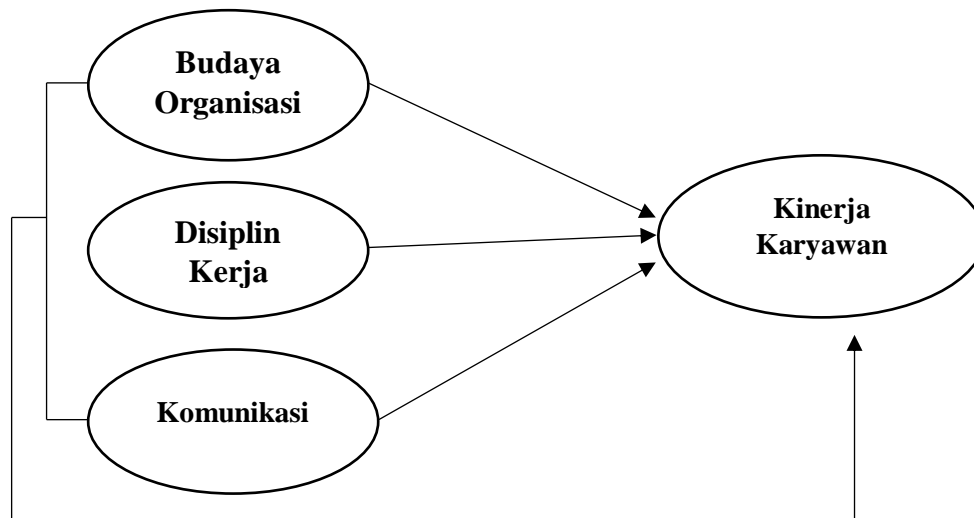
**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penjelasan diatas maka, dengan adanya budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi yang baik terhadap karyawan dapat membantu menaikkan kinerja karyawan agar suatu perusahaan tersebut dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana menurut pendapat dari (Sedarmayanti, 2014) yaitu “ faktor penting untuk pencapaian kinerja karyawan yang tinggi adalah dengan pelaksanaan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi yang baik antar para karyawan, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan.”

Dibuktikan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sumaki et al., 2015) dan (Pudjiati & Khabibah, 2020) didalam jurnalnya yang menyimpulkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan begitu pun Komunikasi juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pudjiati & Khabibah, 2020) yang menyimpulkan bahwa budaya

organisasi, disiplin kerja dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau anggapan sementara terhadap masalah yang ada dan masih bersifat praduga atau dugaan dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2012). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka hipotesis peneliti ini adalah:

1. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
3. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

4. Ada pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2015). Pendekatan penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena (Sugiyono, 2016). Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut :

##### **3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dikerjakannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Adapun yang akan menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator dari Kinerja Karyawan yaitu :



**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas Biaya
5	Pengawasan
6.	Dampak Interpersonal

Sumber : (Sutrisno, 2013)

### 3.2.2 Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi (Arianty, 2012). Adapun yang akan menjadi Indikator untuk mengukur Indikator dari Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Indikator Budaya Organisasi**

No	Indikator
1	Kesadaran Diri
2	Keagresifan
3	Kepribadian
4	Performa
5	Orientasi Tim

Sumber : (Edison et al., 2018).

### 3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2016).

Adapun yang akan menjadi indikator untuk mengukur Indikator dari disiplin kerja yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan Kepada Atasan
4	Kesadaran Berkerja
5	Tanggung Jawab

Sumber : (Agustini, 2017)

#### 3.2.4 Komunikasi (X3)

Menurut (Arizal & Rahmasari, 2017) Komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Adapun yang akan menjadi indikator untuk mengukur Indikator dari komunikasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut

**Tabel 3.4**  
**Indikator Komunikasi**

No	Indikator
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh pada sikap
4	Hubungan yang makin baik
5	Tindakan

Sumber : (Bismala et al., 2015).

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi tempat penelitian dilaksanakan yaitu pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut yang beralamat di jalan Lorong XII No. 6, Glugur Kota, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai Juli 2022 dengan rincian kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu															
		Maret				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Observasi Awal		■														
3	Pembuatan Proposal		■	■	■												
4	Bimbingan Proposal				■	■	■	■									
5	Seminar Proposal							■									
6	Pengumpulan Data Penelitian								■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■		
8	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																■

### 3.4 Teknik Pengambilan Sempel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di PT. PLN UP2B Sumbagut yang berjumlah 48 Orang.

**Table 3.6**  
**Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Bagian Fasilitas Operasi	12
2.	Bagian Operasi Sistem	19
3.	Bagian Keuangan Dan Umum	14
4.	Bagian Analyst Sistem Manajemen Terintegrasi	3
	<b>Jumlah</b>	48

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2013) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel digunakan adalah sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019) yaitu dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 48 orang berdasarkan jumlah karyawan di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden (Siregar, 2016).

### 3.5.2 Daftar Pertanyaan/ Quisioner (angket).

Kuisisioner (Angket) merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun penulis untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan bila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2015)

Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada PT. PLN UP2B Sumbagut dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, yang dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Penilaian Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Skala pengukuran skala likert dengan pilihan jawaban tersebut di atas, bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dalam pertanyaan dari variabel yang diteliti. Selanjutnya agar angket yang disusun dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian, maka perlu diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

### 3.5.3 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument quisioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam quisioner benar-benar mampu

mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti. untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka nilai t hitung tersebut perlu dibandingkan dengan nilai t tabel. Bila t hitung lebih besar dengan t tabel maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah dilihat dari nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2016) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika t hitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed)  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed)  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid.

Berikut dibawah ini data hasil uji validitas menggunakan program SPSS:

**Tabel 3.8**  
**Data Hasil Uji Validitas**

Item Pertanyaan		Nilai R Hitung	Nilai Ketentuan R Tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.853	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y2	0.677	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y3	0.615	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y4	0.658	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y5	0.668	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y6	0.684	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y7	0.573	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y8	0.528	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y9	0.511	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	Y10	0.456	0.284	0.001 < 0.05	Valid
	Y11	0.467	0.284	0.001 < 0.05	Valid
	Y12	0.680	0.284	0.000 < 0.05	Valid
<b>Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0.660	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X1.2	0.680	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X1.3	0.515	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X1.4	0.446	0.284	0.001 < 0.05	Valid
	X1.5	0.439	0.284	0.001 < 0.05	Valid
	X1.6	0.466	0.284	0.001 < 0.05	Valid
	X1.7	0.544	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X1.8	0.480	0.284	0.001 < 0.05	Valid
	X1.9	0.581	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X1.10	0.456	0.284	0.001 < 0.05	Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0.528	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.2	0.617	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.3	0.558	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.4	0.555	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.5	0.527	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.6	0.562	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.7	0.573	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.8	0.562	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.9	0.551	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X2.10	0.557	0.284	0.000 < 0.05	Valid
<b>Komunikasi (X<sub>3</sub>)</b>	X3.1	0.654	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X3.2	0.568	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X3.3	0.601	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X3.4	0.633	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X3.5	0.439	0.284	0.001 < 0.05	Valid
	X3.6	0.620	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X3.7	0.474	0.284	0.001 < 0.05	Valid
	X3.8	0.532	0.284	0.000 < 0.05	Valid
	X3.9	0.437	0.284	0.002 < 0.05	Valid
	X3.10	0.522	0.284	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 3.7 tentang data hasil uji validitas item pernyataan pada masing-masing variable penelitian dapat dijelaskan bahwa dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibuktikan dengan cara melihat (membandingkan) nilai  $r_{\text{Hitung}} >$  nilai ketentuan  $r_{\text{Tabel}}$ , Nilai ketentuan  $r_{\text{Tabel}}$  diperoleh dari banyaknya jumlah responden (N) yaitu  $48 - 2 = 46$  maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0.291, atau dapat dilihat dari membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing item dengan nilai ketentuan standardizednya yaitu (0,05).

Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini secara keseluruhan telah memenuhi kriteria ketentuan dari uji validitasnya, oleh sebab itu seluruh item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat diikuti sertakan dalam uji berikutnya.

#### 3.5.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. dikatakan *reliable* bila hasil Alpha  $>$  0,60 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir



$\sigma^2$  = Varian Total

Jika nilai koefisien reliabilitas yakni crambach alpa  $> 0,60$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya). Jika nilai crambach alpa  $< 0,60$  maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Berikut di bawah ini merupakan data hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian yang telah diuji dengan menggunakan program bantu SPSS.

**Tabel 3.9**  
**Data Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.841 $>$ 0.60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.712 $>$ 0.60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.754 $>$ 0.60	Reliabel
4	Komunikasi (X <sub>3</sub> )	0.739 $>$ 0.60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022.

Berdasarkan data tabel 3.8 tentang uji reliabilitas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda. Pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *cronbach alpa* sebesar 0,841, pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai *cronbach alpa* sebesar 0,712, pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai *cronbach alpa* sebesar 0,754, dan pada variabel komunikasi diperoleh nilai *cronbach alpa* sebesar 0,739. Dari data reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian memiliki nilai reliabilitas yang baik bila dibandingkan dengan nilai ketentuannya yaitu 0.60 sehingga dengan demikian keseluruhan variabel dinyatakan Reliabel.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Adapun teknik analisis data yang akan digunakan di penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan menggunakan rumus dibawah ini.

#### **3.6.1. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, Karen model analisis yang akan digunakan adalah regesi berganda. Uji asumsi klasis ini bertujuan untuk menganalisis model regesi yang digunakan adalah model regesi yang terbaik atau tidak. Adapun asumsi klasik yang dimaksud yaitu terdiri dari :

##### **3.6.1.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

##### **3.6.1.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat

VIF antar variable independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah jika VIF lebih besar dari 10 maka disimpulkan terjadi kolinieritas tinggi diantara variabel bebasnya.

### 3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan Scatterplot yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

### 3.6.2. Regresi Linear Berganda

Metode regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A	= Konstanta
$b_1, b_2, \text{ dan } b_3$	= besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
$X_1$	= Budaya Organisasi
$X_2$	= Disiplin Kerja
$X_3$	= Komunikasi
e	= Error Of Term

### 3.7 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam secara parsial ataupun simultan maka dilakukan uji sebagai berikut :

#### 3.7.1. Uji t ( Uji Secara Parsial )

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t hitung

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien korelasi XY

Kriteria pengujiannya :

1. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , Maka  $H_0$  ditolak (Berpengaruh)
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , Maka  $H_0$  diterima ( Tidak berpengaruh)

### 3.7.2. Uji F ( Uji Secara Simultan )

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama - sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisienan korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung). Dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$\mathbf{Fh} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen ( Bebas )

N = Jumlah sampel

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Kriteria pengujiannya :

1. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , Maka  $H_0$  ditolak
2. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , Maka  $H_0$  diterima

### 3.8 Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui present pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi

terhadap variable kinerja karyawan maka dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel bebas dengan variable terkait

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti akan menggunakan program bantu yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), 10 pertanyaan untuk variabel komunikasi ( $X_3$ ), dan 12 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 48 karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

Dalam data pada tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama berkerja dari responden.

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	37	77.1	77.1	77.1
	Perempuan	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS, 2022

Dari tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 37 orang karyawandengan presentase (77,1%), dan 11 orang karyawan dengan presentase (22.9%) berjenis kelamin

perempuan. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, hal ini sesuai dengan jenis pekerjaan yang umumnya memerlukan keterampilan teknik mengoperasikan mesin dan peralatan berat, sehingga laki-laki lebih tepat dan berpeluang untuk jenis pekerjaan tersebut.

**Tabel 4.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-2	2	4.2	4.2	4.2
	S-1	35	72.9	72.9	77.1
	D-3	4	8.3	8.3	85.4
	SMA	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas pada karakteristik tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini dengan jenjang pendidikan S-1 yaitu sebanyak 35 orang karyawan dengan presentase (72,9%), dan minoritas responden memiliki tingkat pendidikan S-2 yaitu terdapat 2 orang karyawan dengan presentase (4,2%). Dan selebihnya berpendidikan SMA yaitu sebanyak 7 orang karyawan dengan presentase (14,6%) dan pendidikan D-3 yaitu 4 orang karyawan dengan presentase (8,3%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkerja pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut lebih banyak didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S-1. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan rekrutmen karyawan yang berlatar belakang S-1 karena dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan diharapkan dapat



mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan jurusannya.

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	4	8.3	8.3	8.3
	3 Tahun	3	6.3	6.3	14.6
	4 Tahun	15	31.3	31.3	45.8
	> 5 Tahun	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa mayoritas lama bekerja responden yaitu paling lama > 5 tahun yaitu 26 orang karyawan dengan presentase (54,2%), Frekuensi responden kedua yaitu terdapat pada lama bekerja 4 tahun sebanyak 15 orang karyawan dengan presentase (31,3%), selanjutnya lama berkerja pada < 2 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase (8,3%), dan responden paling sedikit jumlahnya adalah lam bekerja 3 tahun yaitu 3 orang karyawan dengan presentase (6,3%).

#### **4.1.3 Tabel Frekuensi**

##### **4.1.3.1 Tabel Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut diperoleh nilai distribusi frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

No. Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14.6	27	56.3	14	29.2	0	0	0	0	48	100
2	5	10.4	36	75.0	7	14.6	0	0	0	0	48	100
3	8	16.7	8	16.7	30	62.5	2	4.2	0	0	48	100
4	3	6.3	30	62.5	15	31.3	0	0	0	0	48	100
5	7	14.6	29	60.4	11	22.9	1	2.1	0	0	48	100
6	9	18.8	13	27.1	25	52.1	1	2.1	0	0	48	100
7	8	16.7	11	22.9	24	50.0	5	10.4	0	0	48	100
8	8	16.7	29	60.4	9	18.8	2	4.2	0	0	48	100
9	6	12.5	32	66.7	10	20.8	0	0	0	0	48	100
10	6	12.5	<b>37</b>	<b>77.1</b>	5	10.4	0	0	0	0	48	100
11	8	16.7	10	20.8	29	60.4	1	2.1	0	0	48	100
12	5	10.4	29	60.4	13	27.1	1	2.1	0	0	48	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar telah ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (56.3%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam berkerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (75.0%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu memberikan kesempatan berinisiaif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 responden (62.5%)

4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (62.5%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya datang di tempat kerja tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (60.4%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda – nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 responden (52.1%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu memanfaatkan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 responden (50.0%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih dari pekerjaan yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (60.4%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (66.7%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (77.1%)

11. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 responden (60.4%)

12. Jawaban responden tentang pernyataan mayoritas Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang baik secara bersama-sama dengan rekan kerja lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (60.4%)

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel kinerja karyawan dari 12 item pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator kualitas tentang pernyataan Saya selalu membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (77.1%). Dengan demikian diartikan bahwa kinerja karyawan lebih didominasi oleh perihal karyawan selalu melakukan evaluasi kerja dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan ketetapan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### **4.1.3.2 Tabel Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut diperoleh nilai distribusi frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya organisasi sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi**

No. Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	27.1	18	75.5	14	29.2	3	6.3	0	0	48	100
2	11	22.9	16	33.3	18	37.5	3	6.3	0	0	48	100
3	8	16.7	23	47.9	14	29.2	3	6.3	0	0	48	100
4	8	16.7	19	39.6	16	33.3	5	10.4	0	0	48	100
5	7	14.6	<b>25</b>	<b>52.1</b>	16	33.3	0	0	0	0	48	100
6	10	20.8	22	45.8	13	27.1	3	6.3	0	0	48	100
7	11	22.9	24	50.0	11	22.9	2	4.2	0	0	48	100
8	13	27.1	11	43.8	11	22.9	3	6.3	0	0	48	100
9	11	22.9	24	50.0	11	22.9	2	4.2	0	0	48	100
10	10	20.8	21	43.8	14	29.2	3	6.3	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari masing-masing item pernyataan dari variabel budaya organisasi sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan yang telah dibuat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (75.5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mencari tahu informasi yang *up to date* untuk mengupgrade diri mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 responden (37.5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang akan saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (47.9%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya dituntut untuk berkerja giat dalam melaksanakan tugas – tugas yang sudah menjadi tanggung

jawab saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (19.6%)

5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (52.1%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya peduli kepada sesama rekan kerja yang memiliki masalah mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 responden (45.8%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha menciptakan ide baru yang kreatif dan berguna untuk kelancaran kinerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (50.0%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya puas dengan apa yang telah saya kontribusikan untuk perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (27.1%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja yang ada dalam tim kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (50.0%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap permasalahan yang timbul selalu diselesaikan dengan baik oleh setiap anggota tim kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (43.8%)

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel budaya organisasi dari 10 item pernyataan diatas, disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator kepribadian, yaitu tentang tanggung jawab karyawan dalam bekerja mayoritas responden menyatakan

setuju sebanyak 25 responden (52.1%). Dengan demikian budaya organisasi didominasi oleh perihal karyawan dalam melaksanakan tugasnya selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang telah dikerjakannya.

#### 4.1.3.3 Tabel Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut diperoleh nilai distribusi frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja**

No. Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	31.3	19	39.6	10	20.8	4	8.3	0	0	48	100
2	14	29.2	17	35.4	12	25.0	5	10.4	0	0	48	100
3	15	31.3	16	33.3	14	29.2	3	6.3	0	0	48	100
4	14	29.2	19	39.6	9	18.8	6	12.5	0	0	48	100
5	14	29.2	11	22.9	17	35.4	5	10.4	1	2.1	48	100
6	15	31.3	19	39.6	7	14.6	7	14.6	0	0	48	100
7	17	35.4	18	37.5	11	22.9	2	4.2	0	0	48	100
8	20	41.7	14	29.2	9	18.8	5	10.4	0	0	48	100
9	<b>21</b>	<b>43.8</b>	15	31.3	11	22.9	1	2.1	0	0	48	100
10	18	37.5	17	35.4	10	20.8	3	6.3	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari masing-masing item pernyataan dari variabel Disiplin kerja sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (39.6%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (35.4%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bersungguh – sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (33.3%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (39.6%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya taat kepada atasan dalam melaksanakan tugas/perintah mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 responden (35.4%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan Atasan saya selalu melibatkan bawahan dan rekan kerja dalam membuat keputusan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (39.6%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (37.5%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (41.7%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (43.8%)



10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mempunyai tanggung - jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (37.5%)

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel disiplin kerja dari 10 item pernyataan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator tanggung jawab tentang tanggung jawab karyawan dalam bekerja yang telah ditugaskan oleh atasan mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden (43.8%). Dengan demikian diartikan bahwa variabel dari disiplin kerja didominasi oleh perilaku karyawan selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

#### 4.1.3.4 Tabel Frekuensi Variabel Komunikasi (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut diperoleh nilai distribusi frekuensi jawaban responden tentang variabel Komunikasi sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi**

No. Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	29.2	14	29.2	10	20.8	10	20.8	0	0	48	100
2	10	20.8	15	31.3	19	39.6	4	8.3	0	0	48	100
3	9	18.8	19	39.6	12	25.0	7	14.6	0	0	48	100
4	13	27.1	20	41.7	8	16.7	7	14.6	0	0	48	100
5	8	16.7	19	39.6	9	18.8	12	25.0	0	0	48	100
6	10	20.8	25	52.1	8	16.7	5	10.4	0	0	48	100
7	9	18.8	<b>26</b>	<b>54.2</b>	7	14.6	6	12.5	0	0	48	100
8	10	20.8	22	45.8	11	22.9	5	10.4	0	0	48	100
9	13	27.1	19	39.6	9	18.8	6	12.5	0	0	48	100
10	11	22.9	22	45.8	9	18.8	6	12.5	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan mengenai masing-masing item pernyataan dari variabel komunikasi sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya akan dengan mudah mengerti maksud yang disampaikan teman kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (29.2%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Para karyawan memahami tugas dari masing-masing karyawan yang berada dalam satu divisi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden (39.6%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya akan menyampaikan informasi dengan penuh sopan kepada teman kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (39.6%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (41.7%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan Hubungan yang terjalin antar karyawan kerja berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya perubahan sikap, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (39.6%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (52.1%)

7. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (54.2%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar karyawan dan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (45.8%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya akan akan langsung melaksanakan tugas yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (39.6%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (45.8%).

Berdasarkan data tabel pernyataan tentang variabel komunikasi dari 10 item pernyataan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator hubungan yang makin baik tentang komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan dalam bekerja mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 26 responden (54.2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa komunikasi didominasi oleh perihal komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan atasan sehingga dapat memudahkan lancarnya suatu pekerjaan tersebut.

#### **4.1.4 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal

atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.8**  
**Data Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja (Y)	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Komunikasi (X3)
N		48	48	48	48
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	45.1250	38.1250	39.3333	37.1458
	Std. Deviation	5.00903	4.40321	5.36471	5.37128
Most Extreme Differences	Absolute	.197	.097	.170	.136
	Positive	.197	.094	.170	.136
	Negative	-.119	-.097	-.119	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.368	.674	1.180	.941
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147	.754	.123	.339

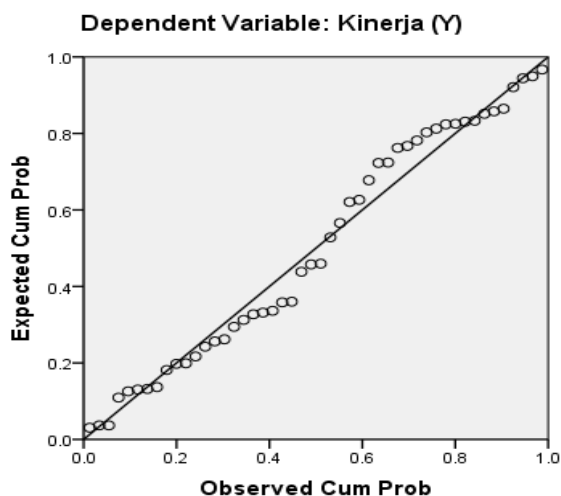
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas tentang data uji normalitas berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini secara keseluruhan memiliki nilai normalitas yang baik, hal tersebut dapat dilihat melalui nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* pada variabel kinerja 0.147, pada variabel budaya organisasi 0.754, pada variabel disiplin kerja 0.123, dan pada variabel komunikasi sebesar 0.339 nilai tersebut dikategorikan normal karena  $>$  dari *standardized* 0.05.

Selain dari pada itu, untuk pembuktian nilai normalitas pada variable penelitian juga dapat dipahami melalui persentase dari gambar *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* di bawah ini :

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1 Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa uji normalitas berdasarkan *P-P Plot of regression standardized residual* pada variabel penelitian ini diketahui bahwa plot pada gambar di atas cenderung merapat kepada garis diagonalnya sehingga dapat diindikasikan memiliki nilai normalitas yang baik, dan sebaliknya jika plot dalam gambar tersebut lebih jauh dari garis diagonalnya maka nilai normalitasnya semakin kecil.

#### 4.1.5 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

1. Bila Tolerance  $< 0,01$  atau sama dengan  $VIF > 10$  maka terdapat masalah multikolonieritas yang serius.
2. Bila Tolerance  $> 0,01$  atau sama dengan  $VIF < 10$  maka tidak terdapat masalah multikolonieritas. (Ghozali, 2013)

Berikut data yang diperoleh berdasarkan variable penelitian melalui multikolonieritas sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Data Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi (X1)	.726	1.376
Disiplin Kerja (X2)	.557	1.796
Komunikasi (X3)	.715	1.399

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

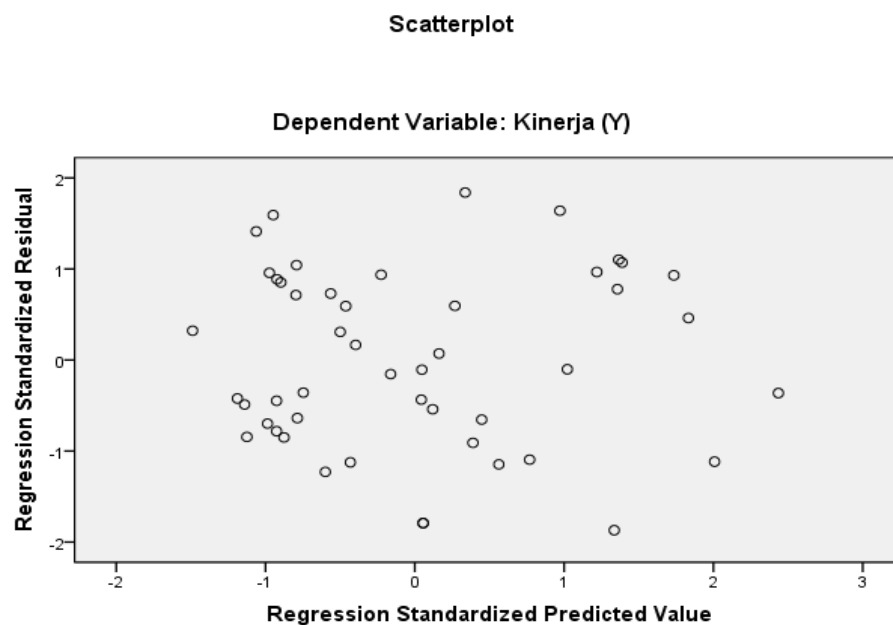
Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1.376, untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 1.796, dan pada variabel komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 1.399. Dari masing – masing variabel variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian nilai tolerance pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.726, pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.557, dan pada variabel komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 0.715. Dari masing-masing variabel diketahui memiliki nilai di bawah dari nilai 0.01 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

#### 4.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.



**Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan data gambar diatas diketahui bahwa penyebaran plot tidak teratur atau tidak membentuk pola tertentu. Gambar plot diatas lebih cenderung memiliki titik-titik atau plot yang menyebar, sehingga dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada variable dalam penelitian ini.

#### 4.1.7 Regesi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut data hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 4.10**  
**Data Hasil Uji Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.011	4.371		1.375	.018
Budaya Organisasi (X1)	.360	.116	.317	3.101	.003
Disiplin Kerja (X2)	.355	.109	.380	3.256	.002
Komunikasi (X3)	.308	.096	.330	3.208	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Dari Data pada tabel 4.10 di atas diketahui nilai – nilai sebagai berikut:

- 1) Konstanta : 6.011
- 2) Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) : 0.360
- 3) Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) : 0.355
- 4) Komunikasi (X<sub>3</sub>) : 0.308

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6.011 + 0.360 + 0.355 + 0.308$$

Dari nilai regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :



1. Nilai konstanta sebesar 6.011 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut akan meningkat sebesar 6.011.
2. Nilai variabel  $X_1$  sebesar 0.360 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.360 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai variabel  $X_2$  sebesar 0.355 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.355 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Nilai variabel  $X_3$  sebesar 0.308 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.308 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### **4.1.8 Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.8.1 Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

1. Bentuk pengujian
  - a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
  - b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :
  - a)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$
  - b)  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
3. Kriteria Pengujian
  - a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).
  - b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Data Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.011	4.371		1.375	.018
Budaya Organisasi (X1)	.360	.116	.317	<b>3.101</b>	<b>.003</b>
Disiplin Kerja (X2)	.355	.109	.380	<b>3.256</b>	<b>.002</b>
Komunikasi (X3)	.308	.096	.330	<b>3.208</b>	<b>.002</b>

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan data uji coefficient secara parsial masing - masing variable independent dalam penelitian ini memiliki nilai pengaruh yang berbeda-beda dengan nilai torelasi 5% uji 2 pihak (2-tailed) dan  $df = n - k$  ( $48 - 4 = 44$ ) Maka, diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,015 yaitu :

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data hasil pengolahan uji t pada tabel 4.11 diatas diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  untuk variable budaya organisasi sebesar 3.101, Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, didalam hal ini  $t_{\text{hitung}}$  3.101  $>$   $t_{\text{tabel}}$  2.015. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai Sig adalah 0.003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003  $<$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

### **2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan data hasil pengolahan uji t pada tabel 4.11 diatas diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  untuk variable disiplin kerja sebesar 3.256. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, didalam hal ini  $t_{\text{hitung}}$  3.256  $>$   $t_{\text{tabel}}$

2.015. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai Sig adalah 0.002 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

### **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data hasil pengolahan uji t pada tabel 4.11 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variable komunikasi sebesar 3.280. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan, didalam hal ini  $t_{hitung} 3.280 > t_{tabel} 2.015$ . maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai Sig adalah 0.002 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

#### **4.1.8.2 Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu budaya organisasi,

disiplin kerja dan komunikasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{ta}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  dengan  $Y$ .
- b) Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  dengan  $Y$ .

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	786.384	3	262.128	29.358	.000 <sup>a</sup>
Residual	392.866	44	8.929		
Total	1179.250	47			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Dari data hasil Uji F pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 29,358, kemudian nilai nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dimana  $df = n - k$  dan  $k - 1$ . Maka  $df=48-4 =44$  dan  $4-1=3$  di dapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,82.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini  $F_{hitung} 29,358 > F_{tabel} 2,82$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara

budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

#### 4.1.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R- Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Data Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.644	2.98810	1.426

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan data uji koefisien determinasi pada tabel 4.13 diatas diketahui nilai R sebesar 0,817 atau 81,70% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan variabel bebasnya yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam

penelitian ini sebesar 0,667 atau 66,70% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi, sedangkan sisanya 33,3% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar deviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 2,98810 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

## **4.2 Hasil Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara penelitian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. diperoleh  $t_{hitung} 3,101 > t_{tabel} 2,012$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan atau menaikkan kinerja karyawan, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Budaya organisasi merupakan apa yang di persepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan.(Noor, 2013)

Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Jufrizen &

Rahmadhani, 2020); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2021) dan (Arianty, 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang merupakan hasil dari penelitian terdahulu.

Setelah saya menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian budaya organisasi merupakan salah satu bagian yang terpenting didalam suatu perusahaan, jika semakin baik budaya organisasi yang diterapkan diperusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. diperoleh thitung 3,256 > ttabel 2,012 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,002 < 0,05 berarti H0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Disiplin kerja merupakan suatu kebijakan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi di tempat karywan itu berkerja.Maka dari itu, disiplin itu harus bisa diterapkan di diri setiap karyawan guna untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan.

Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Jufrizen, 2018) dan (Prayogi, & Nursidin, 2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif



dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan hasil dari penelitian terdahulu.

Setelah saya menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian disiplin kerja merupakan bagian terpenting didalam suatu perusahaan, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal inilah yang meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan.

#### **4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut. diperoleh thitung  $3.280 > t_{tabel} 2,012$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dari suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan seperti peneliti dari (Julita & Arianty 2018); (Fachrezi & Khair, 2020) ; (Halawa et al., 2021) dan (Fransiska & Tupti, 2020) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan yang merupakan hasil dari penelitian terdahulu.

Setelah saya menganalisis adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian komunikasi merupakan hal yang paling penting dengan menjalankan komunikasi dengan baik di perusahaan maka hal tersebut memberikan dampak yang baik untuk karyawan dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

#### **4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 29.358 sedangkan sebesar  $F$  tabel 2.58. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Setelah saya menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian adanya budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi yang baik terhadap karyawan dapat membantu menaikkan kinerja karyawan agar suatu perusahaan tersebut dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.
4. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut, maka

perusahaan harus memaksimalkan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut dengan bertujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan lebih baik lagi.

2. Dengan diketahuinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut, maka perusahaan harus lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Dengan diketahuinya bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut, diharapkan perusahaan bisa mempertahankan komunikasi yang terjalin seperti lebih terbuka dan semua pihak lebih membuka diri, terutama dalam komunikasi bawahan dengan atasan dan penyampaian
4. Diharapkan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut dalam hal pencapaian kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan budaya organisasi dan terus mempertahankan komunikasi antar karyawan dan atasan serta mempertahankan disiplin kerja yang berlaku.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan dalam mengolah data yang masih belum baik dan sempurna. Penulis merekomendasikan agar kiranya peneliti selanjutnya dapat lebih baik lagi dalam mengolah data, sehingga akan memperoleh hasil yang sempurna.
2. Untuk mendapatkan data penelitian penulis tidak dapat berhadapan langsung dengan responden, hal tersebut disebabkan oleh factor distancing oleh karenanya kuesioner diberikan secara online, sehingga dengan demikian tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan jawaban yang tepat dari setiap pertanyaan yang di ajukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research (Yogyakarta)*. CV. Budi Utama.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UNIMED PRESS.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Wayan, U. I. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. (1st ed.). Graha Ilmu.
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keprawatan* (1st ed.). Umm Press.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12, 1–20. file:///D:/Documents/Downloads/2303-3780-1-PB.pdf
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14 (2), 144–150. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/189/129>
- Arizal, I. S., & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3 (3), 232–247.
- Barzam. (2018). *8 Indikator Keterbukaan dalam Komunikasi Interpersonal*. <https://pakarkomunikasi.com/%0Aindikator-keterbukaan-dalam-komunikasi-interpersonal>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. In *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Medan: Umsu Press.
- Busro, D. M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Prenadamedia Group.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021a). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2 (1), 301–306. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8275>
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021b). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2 (1)(1), 833–842.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1 (1), 209–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Desyantoro, Irwan ; Widhiastut, H. (2018). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*. 5 (1), 31–46.
- Edison, E., Anwar, Y., & Imas, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Effendy, U. O. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, A., & Triana, E. shyta. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta : Media Tera.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 187–196. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i2.7152>
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Pressindo Group.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara.
- Iskandar, D. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan*

*Humaniora*, 1 (1), 99–110.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1((2)), 181–195.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1 (1), 166–177.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Jufrizen, J. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Procending Seminar Nasional*, 2((1)), 420–435.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8305>

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3 (1), 66–79.  
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.

Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. :Raja Grafindo Persada.

Kresna. (2017). *Tujuan Disiplin Kerja*.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Martono, N. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. RajaGrafindo Persada.

Muamar. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5 (7), 9–16.

Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen*. Kencana Prenada Media Group.

Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT



- BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 665–669. <http://stembi.ac.id/file/FM-2019-L55> (Muhammad Andi Prayogi - UMSU).pdf
- Pudjiati, & Khabibah, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan. *Jurnal Geo Ekonomi*, 11(1), 111–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.116>
- Robbins, stephen P. (2012). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Educaton Limited.
- Robbins, S. ., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. salemba empat.
- Rohman, A. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Empat dua.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Kartika Chandra Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2354>
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian* (1st ed.). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN* (4th ed.). CV ALFABETA : Bandung.,.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 15 (5), 538–549. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.10129>
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama

Widya.

Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–11.

Wibowo. (2012). *Budaya Organisasi; Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT Rajawali Pers Jakarta.

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja (Edisi IV)*. PT. Rajawali Pers Jakarta.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution  
NPM : 1805160167  
Tempat Dan Tanggal Lahir : Medan, 09 Oktober 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Baru No. 30 Tembung  
Email : rizkاليanti11@gmail.com

### **Nama Orang Tua**

Nama Ayah : Yusfian Nasution  
Nama Ibu : Lili Hartati Saragih  
Alamat : Jl. Baru No. 30 Tembung

### **Pendidikan Formal**

1. Sekolah Dasar : SD Yayasan Perguruan Jenderal Sudirman (2007-2012)
2. Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 13 Medan (2012-2015)
3. Sekolah Menengah Atas : SMA PANCABUDI (2015-2018)
4. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018-2022)

Medan, Juli 2022

Hormat Saya,

**RIZKA LIYANTI .S. NST**



**L A M P I R A N**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## KUESIONER PENELITIAN

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut**

---

---

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Karyawan

PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka untuk melakukan penelitian dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut”. Saya selaku mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Rizka Liyanti .S. Nst

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki – Laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir:

- SMA
- D-3
- S-1
- S-2

Lama Berkerja :

- < 2 Tahun
- 3 Tahun
- 4 Tahun
- > 5 Tahun

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Bapak/ ibu diharapkan menjawab pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum bapak/ibu memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban
4. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

<b>KINERJA KARYAWAN</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kualitas</b>						
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar telah ditetapkan pimpinan					
2	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya mampu memberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
4	Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Saya datang di tempat kerja tepat waktu					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda – nunda pekerjaan					
<b>Efektifitas</b>						
7	Saya mampu memanfaatkan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih dari pekerjaan yang telah ditentukan					
<b>Pengawasan</b>						

9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
10	Saya selalu membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan					
<b>Dampak Interpersonal</b>						
11	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
12	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang baik secara bersama-sama dengan rekan kerja lainnya					

<b>BUDAYA ORGANISASI</b>						
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kesadaran Diri</b>						
1	Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan yang telah dibuat					
2	Saya mencari tahu informasi yang up to date untuk mengupgrade diri					
<b>Keagresifan</b>						
3	Saya selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang akan saya lakukan					
4	Saya dituntut untuk berkerja giat dalam melaksanakan tugas – tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
<b>Kepribadian</b>						



5	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.					
6	Saya peduli kepada sesama rekan kerja yang memiliki masalah.					
<b>Performa</b>						
7	saya berusaha menciptakan ide baru yang kreatif dan berguna untuk kelancaran kinerja					
8	saya puas dengan apa yang telah saya kontribusikan untuk perusahaan					
<b>Orientasi Tim</b>						
9	Saya mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja yang ada dalam tim kerja					
10	Setiap permasalahan yang timbul selalu diselesaikan dengan baik oleh setiap anggota tim kerja.					

<b>DISIPLIN KERJA</b>						
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
<b>Tata Cara Kerja</b>						
3	Saya bersungguh – sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan					
4	Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					

<b>Ketaatan Kepada Atasan</b>					
5	Saya taat kepada atasan dalam melaksanakan tugas/perintah				
6	Atasan saya selalu melibatkan bawahan dan rekan kerja dalam membuat keputusan				
<b>Kesadaran Berkerja</b>					
7	Saya bekerja selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan				
8	Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan				
<b>Tanggung Jawab</b>					
9	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatan saya				
10	Saya mempunyai tanggung - jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan				

<b>KOMUNIKASI</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Pemahaman</b>						
1	Saya akan dengan mudah mengerti maksud yang disampaikan teman kerja					
2	Para karyawan memahami tugas dari masing-masing karyawan yang berada dalam satu divisi.					
<b>Kesenangan</b>						
3	Saya akan menyampaikan informasi dengan penuh sopan kepada teman kerja					

4	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
<b>Pengaruh Pada Sikap</b>						
5	Hubungan yang terjalin antar karyawan kerja berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya perubahan sikap.					
6	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja.					
<b>Hubungan Yang Makin Baik</b>						
7	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan					
8	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar karyawan dan atasan.					
<b>Tindakan</b>						
9	Saya akan akan langsung melaksanakan tugas yang diberikan atasan					
10	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.					

No Resp.	Kinerja (Y)												Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	45
2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	46
3	5	5	3	5	3	5	2	3	5	5	4	4	49
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	53
6	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	39
9	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	47
10	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	40
12	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	39
14	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	54
15	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	45
16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
19	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
20	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	39
21	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
22	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	39
23	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	5	3	38
24	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	50
25	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	39
26	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
27	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	5	3	40
28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
29	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	41
30	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	54
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	55
33	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
34	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
35	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	39
36	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	3	45
37	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	40
38	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	54
39	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
40	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
41	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	48

42	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	52
43	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
44	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	54
45	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	40
47	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	54
48	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	40

No Resp.	Budaya Organisasi (X1)										JUMLAH SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	38
2	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	42
3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	40
4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	41
5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	40
6	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	39
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	3	3	3	5	3	3	3	4	2	3	32
9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
10	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	30
11	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
12	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	36
13	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
14	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	41
15	3	3	3	2	3	2	4	5	5	3	33
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
18	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	41
20	2	3	3	2	3	4	3	5	3	4	32
21	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	35
22	2	2	5	3	5	5	2	3	2	5	34
23	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	35
24	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42
25	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
26	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	37
27	3	4	2	5	4	4	3	4	4	4	37
28	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	42
29	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41
30	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	46
31	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	37



25	5	4	2	2	4	4	3	2	4	5	35
26	4	5	4	2	3	4	5	3	3	4	37
27	4	3	3	4	2	4	4	3	5	4	36
28	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	47
29	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	34
30	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	42
31	4	3	3	5	3	2	4	4	3	3	34
32	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	47
33	4	3	2	4	3	5	2	3	5	3	34
34	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
35	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	34
36	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	45
37	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	33
40	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	36
41	3	2	5	2	4	5	2	4	5	2	34
42	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	40
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
44	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
45	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	34
46	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	33

No Resp.	Komunikasi (X3)										JUMLAH SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	5	34
3	5	5	4	5	2	4	3	4	5	5	42
4	5	3	1	5	4	5	2	5	5	5	40
5	5	5	4	3	5	4	5	5	2	5	43
6	3	5	2	3	2	2	3	5	2	3	30
7	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	44
8	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	37
9	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
10	5	5	5	4	2	5	4	3	5	5	43
11	3	2	5	4	4	4	4	2	4	3	35
12	4	3	2	5	3	4	3	3	4	4	35
13	4	3	2	2	4	4	2	3	5	4	33
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
15	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	33
16	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	39

17	4	3	3	4	4	3	2	5	4	5	37
18	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36
19	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	30
20	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	33
21	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	34
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
23	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	32
24	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
25	2	3	3	2	2	3	4	4	5	2	30
26	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
27	2	3	3	3	2	4	3	3	2	5	30
28	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	34
29	4	4	3	2	4	4	3	3	1	2	30
30	3	5	5	5	2	4	5	4	5	5	43
31	2	3	4	2	3	3	2	4	5	4	32
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
34	2	3	2	4	2	4	4	4	4	3	32
35	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	35
36	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	45
37	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	36
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
39	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	33
40	3	2	2	5	5	5	5	2	4	5	38
41	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
42	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	41
43	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	33
44	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	32
45	4	3	4	2	5	4	2	3	3	4	34
46	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	3	3	4	3	3	4	4	2	2	33



## LAMPIRAN

Data Uji Regresi Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X1) <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.644	2.98810	1.426

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	786.384	3	262.128	29.358	.000 <sup>a</sup>
	Residual	392.866	44	8.929		
	Total	1179.250	47			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.011	4.371		1.375	.018					
	Budaya Organisasi (X1)	.360	.116	.317	3.101	.003	.600	.424	.270	.726	1.376
	Disiplin Kerja (X1)	.355	.109	.380	3.256	.002	.721	.441	.283	.557	1.796
	Komunikasi (X3)	.308	.096	.330	3.208	.002	.615	.435	.279	.715	1.399

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja (X1)	Komunikasi (X3)
					(X1)		
1	1	3.973	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.435	.07	.21	.00	.67
	3	.009	21.363	.43	.01	.63	.08
	4	.005	27.329	.50	.77	.37	.25

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

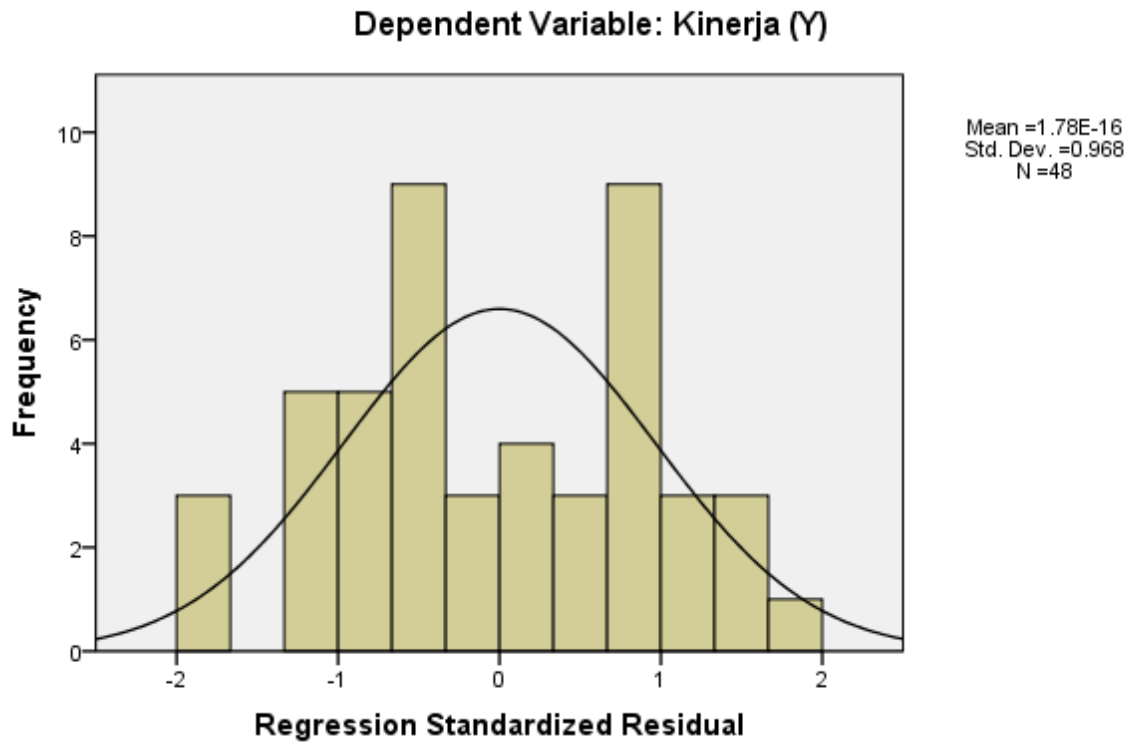
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.0368	55.0851	45.1250	4.09043	48
Residual	-5.58783	5.49702	.00000	2.89117	48
Std. Predicted Value	-1.488	2.435	.000	1.000	48
Std. Residual	-1.870	1.840	.000	.968	48

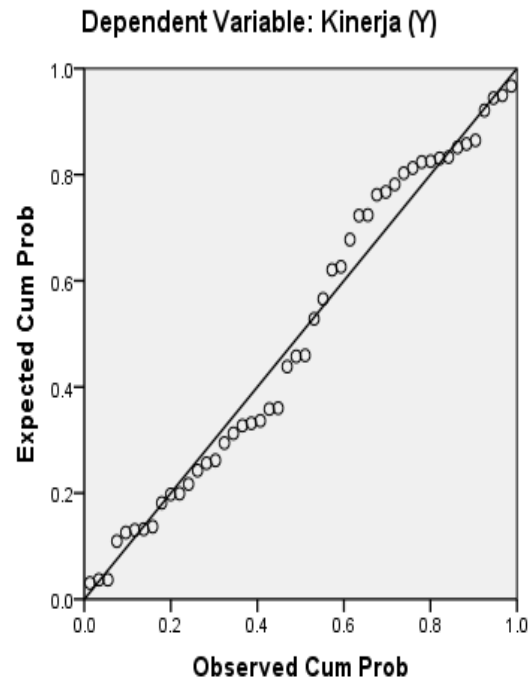
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## Charts

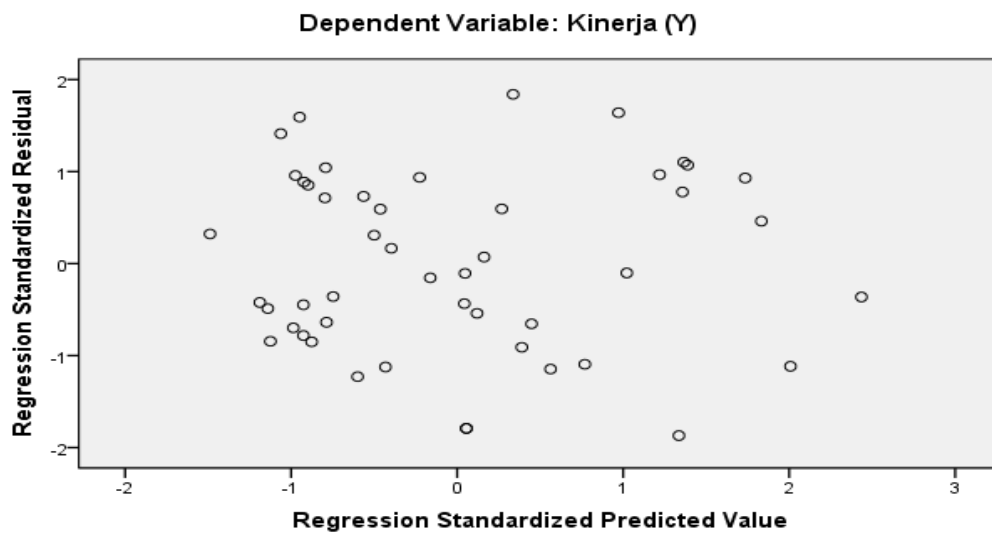
### Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot



**LAMPIRAN**

**Data Tabel Frekuensi Variabel Y ( Kinerja Karyawan)**

**Frequencies**

**Statistics**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Item\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	29.2	29.2	29.2
	Setuju	27	56.3	56.3	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	14.6
	Setuju	36	75.0	75.0	89.6
	Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	30	62.5	62.5	66.7
	Setuju	8	16.7	16.7	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	31.3	31.3	31.3
	Setuju	30	62.5	62.5	93.8
	Sangat Setuju	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	11	22.9	22.9	25.0
	Setuju	29	60.4	60.4	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	25	52.1	52.1	54.2
	Setuju	13	27.1	27.1	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Kurang Setuju	24	50.0	50.0	60.4
	Setuju	11	22.9	22.9	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	9	18.8	18.8	22.9
	Setuju	29	60.4	60.4	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	20.8	20.8	20.8
	Setuju	32	66.7	66.7	87.5
	Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Setuju	37	77.1	77.1	87.5
	Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	29	60.4	60.4	62.5
	Setuju	10	20.8	20.8	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	13	27.1	27.1	29.2
	Setuju	29	60.4	60.4	89.6
	Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	







Item_11	Pearson													
	Correlation	.272	.055	.438**	.059	.124	.274	.402**	.207	.142	-.029	1	.090	.467**
	Sig. (2-tailed)	.062	.710	.002	.691	.402	.060	.005	.158	.335	.846		.541	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item_12	Pearson													
	Correlation	.679**	.557**	.102	.665**	.474**	.371**	.094	.406**	.576**	.352*	.090	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.488	.000	.001	.009	.525	.004	.000	.014	.541		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Kinerja (Y)	Pearson													
	Correlation	.853**	.677**	.615**	.658**	.668**	.684**	.573**	.528**	.511**	.456**	.467**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	41.27	19.946	.810	.806
Item_2	41.17	21.929	.617	.824
Item_3	41.67	20.695	.496	.830
Item_4	41.38	21.686	.586	.825
Item_5	41.25	21.043	.583	.823
Item_6	41.50	20.170	.581	.823
Item_7	41.67	20.738	.433	.838
Item_8	41.23	21.797	.411	.836
Item_9	41.21	22.466	.419	.835
Item_10	41.10	23.117	.374	.838
Item_11	41.60	21.989	.389	.844
Item_12	41.33	21.078	.600	.822

**LAMPIRAN**

**Data Tabel Frekuensi Variabel X1 ( Budaya Organisasi)**

**Frequencies**

**Statistics**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Item\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	14	29.2	29.2	35.4
	Setuju	18	37.5	37.5	72.9
	Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	18	37.5	37.5	43.8
	Setuju	16	33.3	33.3	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	14	29.2	29.2	35.4
	Setuju	23	47.9	47.9	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Kurang Setuju	16	33.3	33.3	43.8
	Setuju	19	39.6	39.6	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	33.3	33.3	33.3
	Setuju	25	52.1	52.1	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	13	27.1	27.1	33.3
	Setuju	22	45.8	45.8	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	11	22.9	22.9	27.1
	Setuju	24	50.0	50.0	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	11	22.9	22.9	29.2
	Setuju	21	43.8	43.8	72.9
	Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	11	22.9	22.9	27.1
	Setuju	24	50.0	50.0	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	14	29.2	29.2	35.4
	Setuju	21	43.8	43.8	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	







Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	.660**	.680**	.515**	.446**	.439**	.466**	.544**	.480**	.581**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.001	.000	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	34.27	14.968	.519	.662
Item_2	34.40	14.840	.545	.658
Item_3	34.38	16.367	.359	.692
Item_4	34.50	16.681	.263	.709
Item_5	34.31	17.241	.303	.700
Item_6	34.31	16.645	.296	.702
Item_7	34.21	16.211	.398	.686
Item_8	34.21	16.466	.360	.701
Item_9	34.21	15.956	.441	.679
Item_10	34.33	16.695	.384	.704

**LAMPIRAN**

**Data Tabel Frekuensi Variabel X3 ( Komunikasi)**

**Frequencies**

**Statistics**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Item\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	10	20.8	20.8	29.2
	Setuju	19	39.6	39.6	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Kurang Setuju	12	25.0	25.0	35.4
	Setuju	17	35.4	35.4	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	14	29.2	29.2	35.4
	Setuju	16	33.3	33.3	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	9	18.8	18.8	31.3
	Setuju	19	39.6	39.6	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	12.5
	Kurang Setuju	17	35.4	35.4	47.9
	Setuju	11	22.9	22.9	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.6	14.6	14.6
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	29.2
	Setuju	19	39.6	39.6	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	11	22.9	22.9	27.1
	Setuju	18	37.5	37.5	64.6
	Sangat Setuju	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
Kurang Setuju	9	18.8	18.8	29.2
Setuju	14	29.2	29.2	58.3
Sangat Setuju	20	41.7	41.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Item\_9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Kurang Setuju	11	22.9	22.9	25.0
Setuju	15	31.3	31.3	56.3
Sangat Setuju	21	43.8	43.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Item\_10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
Kurang Setuju	10	20.8	20.8	27.1
Setuju	17	35.4	35.4	62.5
Sangat Setuju	18	37.5	37.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	



Item_8	Pearson Correlation	.091	.217	.407**	.340*	.316*	.084	.237	1	.239	.157	.562**
	Sig. (2-tailed)	.539	.138	.004	.018	.029	.570	.104		.102	.285	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item_9	Pearson Correlation	.279	.161	.476**	.180	.107	.387**	.189	.239	1	.152	.551**
	Sig. (2-tailed)	.055	.274	.001	.222	.468	.007	.198	.102		.301	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item_10	Pearson Correlation	.350*	.458**	.204	.217	.143	.164	.315*	.157	.152	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.164	.139	.333	.267	.029	.285	.301		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.528**	.617**	.558**	.555**	.527**	.562**	.573**	.562**	.551**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	35.40	24.372	.385	.738
Item_2	35.50	23.277	.484	.723
Item_3	35.44	24.081	.421	.733
Item_4	35.48	23.872	.407	.735
Item_5	35.67	23.844	.358	.743
Item_6	35.46	23.658	.409	.734
Item_7	35.29	24.168	.448	.729
Item_8	35.31	23.666	.410	.734
Item_9	35.17	24.440	.424	.733
Item_10	35.29	24.126	.420	.733



## LAMPIRAN

### Data Tabel Frekuensi Variabel X3 ( Komunikasi)

#### Frequencies

##### Statistics

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### Frequency Table

##### Item\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	20.8	20.8	20.8
	Kurang Setuju	10	20.8	20.8	41.7
	Setuju	14	29.2	29.2	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

##### Item\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	19	39.6	39.6	47.9
	Setuju	15	31.3	31.3	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

##### Item\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	7	14.6	14.6	16.7
	Kurang Setuju	12	25.0	25.0	41.7
	Setuju	19	39.6	39.6	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.6	14.6	14.6
	Kurang Setuju	8	16.7	16.7	31.3
	Setuju	20	41.7	41.7	72.9
	Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	25.0	25.0	25.0
	Kurang Setuju	9	18.8	18.8	43.8
	Setuju	19	39.6	39.6	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Kurang Setuju	8	16.7	16.7	27.1
	Setuju	25	52.1	52.1	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	27.1
	Setuju	26	54.2	54.2	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Kurang Setuju	11	22.9	22.9	33.3
	Setuju	22	45.8	45.8	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	6	12.5	12.5	14.6
	Kurang Setuju	9	18.8	18.8	33.3
	Setuju	19	39.6	39.6	72.9
	Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Item\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	9	18.8	18.8	31.3
	Setuju	22	45.8	45.8	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	



Item_7	Pearson Correlation	.141	.220	.411**	.452**	.085	.250	1	.097	.038	-.027	.474**
	Sig. (2-tailed)	.338	.133	.004	.001	.564	.086		.512	.796	.855	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item_8	Pearson Correlation	.365*	.545**	.238	.256	.095	.138	.097	1	.166	.067	.532**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.103	.079	.519	.351	.512		.258	.649	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item_9	Pearson Correlation	.078	.002	.204	.320*	-.052	.300*	.038	.166	1	.292*	.437**
	Sig. (2-tailed)	.598	.988	.164	.027	.724	.038	.796	.258		.044	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item_10	Pearson Correlation	.255	.209	.216	.272	.231	.340*	-.027	.067	.292*	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.080	.153	.141	.061	.114	.018	.855	.649	.044		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Komunikasi (X3)	Pearson Correlation	.654**	.568**	.601**	.633**	.439**	.620**	.474**	.532**	.437**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.002	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	33.48	22.255	.507	.700
Item_2	33.50	24.128	.435	.713
Item_3	33.56	23.273	.456	.709
Item_4	33.33	23.035	.499	.702
Item_5	33.67	24.993	.270	.740
Item_6	33.31	23.751	.502	.704
Item_7	33.35	25.085	.329	.728
Item_8	33.37	24.495	.395	.719
Item_9	33.37	25.005	.282	.741
Item_10	33.35	24.446	.376	.721



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 30 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution  
N .P.M. : 1805160167  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 09 Oktober 2000  
Alamat Rumah : Jl. Pasar Baru No. 30 Tembung  
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

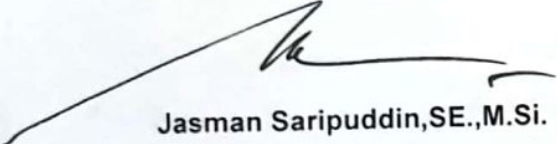
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Drs.Dani Iskandar, SE., MM*

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Sekretaris

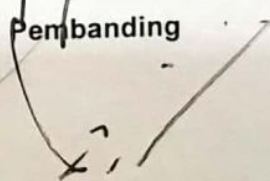
  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

  
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Pembanding

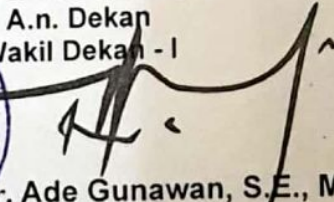
  
Drs.Dani Iskandar, SE., MM

  
Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I



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



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 30 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

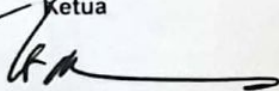
**N a m a** : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution  
**N .P.M.** : 1805160167  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 09 Oktober 2000  
**Alamat Rumah** : Jl. Pasar Baru No. 30 Tembung  
**JudulProposal** : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

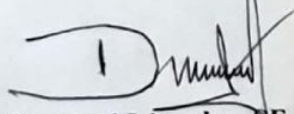
Disetujui / tidak disetujui \*)

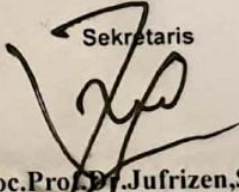
Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	Memperbaiki kalimat pada latar belakang dan batasan masalah
Bab II	Memperbaiki kalimat, Menambah jurnal, dan Menambah sub bab disetiap variabel
Bab III	Mengganti kata teknik pengambilan sample
Lainnya	Daftar pustaka (Menambah jumlah dosen UMSU)
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

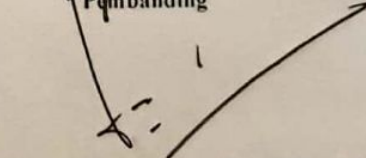
Medan, Rabu, 30 Maret 2022

**TIM SEMINAR**

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

Pembimbing  
  
 Drs. Dani Iskandar, SE., MM

Sekretaris  
  
 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding  
  
 Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.



**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution  
 N.P.M : 1805160167  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Nama Dosen Pembimbing : Dani Iskandar, SE., MM  
 Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

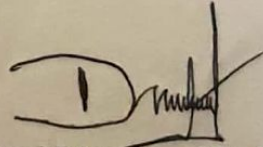
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	-Perbaiki : - Cover judul & spasi - Rumusan masalah - Tujuan penelitian - Hierarki yg kurang	3-3-2022	
Bab II	-Perbaiki : - Kerangka konseptual - Spasi - Bab penelitian	7-3-2022	
Bab III	-Perbaiki : - Indikator kinerja - spasi	14-3-2022	
Daftar Pustaka	- Diperbaiki ketepatan	14-3-2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	OCC U/ diseminarkan	21-3-2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, 2022

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

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

  
(Dani Iskandar, SE., MM)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6614567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1844/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2021

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

Medan, 28/10/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution  
NPM : 1805160167  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM

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

- Identifikasi Masalah : Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh masing-masing karyawan mengakibatkan menurunnya kinerja, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target di perusahaan.
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
3. Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln (Persero) Up2B Sumbagut

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Rizka Liyanti Shaqinah Nasution)





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

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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1844/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2021

Nama Mahasiswa : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution  
NPM : 1805160167  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 28/10/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Dani Iskandar, SE, MM <sup>2</sup> 14/2/2021

Judul Disetujui\*\*)

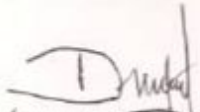
Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja,  
Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, .....

Dosen Pembimbing

  
(.....)

Keterangan:

\*) Disetujui Program Studi

\*\*\*) Disetujui Dosen Pembimbing

Sebelum diupload oleh Prodi dan Dosen pembimbing, surat ini dan spreadsheet keabsahan-2 ini pada laman online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 602 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 16 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution**  
**N P M : 1805160167**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut**

**Dosen Pembimbing : Drs.Dani Iskandar, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 16 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 13 Sya'ban 1443 H  
16 Maret 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,MSi.**

**Tembusan :**

1. Peringgal



Nomor : 602 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Sya'ban 1443 H  
16 Maret 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan**  
**Jln.Lr.12 No.6 Glugur Kota Medan**  
**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 skripsi 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 : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution**  
**Npm : 1805160167**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**  
1. Pertiinggal





23 Maret 2022

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3  
Medan: 0150/MUM.01.02/C24110000/2022  
: 1 Lembar  
: Segera  
: Izin Riset PendahuluanMenunjuk surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis No. 602/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 16 Maret 2022 perihal Permohonan Izin  
Riset pendahuluan atas nama :

No	Nama	NPM	Judul
1	Rizka Liyanti Shaqinah Nasution	1805160167	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut

Pada prinsipnya dapat di setujui.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terimakasih.

MANAGER,

  
ANDI MAKKURADDE



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

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
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](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1397/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 06 Dzulqaidah 1443 H  
06 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan**  
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 Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, 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 : **Rizka Liyanti Shaqinah Nasution**  
N P M : **1805160167**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut**

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

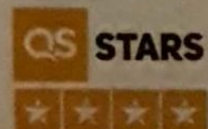
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
1. Pertinggal





Nomor : 0407/MUM.01.02/C24110000/2022  
Lampiran : 1 Lembar  
Sifat : Segera  
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

8 Juli 2022

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3  
Medan

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor : 602/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 16 Maret 2022 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan.
2. Surat kami No. 0150/MUM.01.02/C24110000/2022 tanggal 23 Maret 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Dengan ini diberitahukan bahwa :

Nama : Rizka Liyanti Shaqinah Nasution  
NPM : 1805160167

telah selesai melakukan Riset Pendahuluan yang dilaksanakan mulai 09 s/d 23 Juni 2022 dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.**

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

MANAGER,  
  
ANDI MAKKURADDE