

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**Nama : KHAIRANI NURUL RAHMADHANI
NPM : 1605160034
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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 Selasa, tanggal 12 Mei 2020, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **KHAIRANI NURUL RAHMADHANI**
N P M : **1605160034**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASIP PADA PT PLN (PERSERO) UNIT
INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

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

Penguji II

(H. JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

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

Pembimbing

(DR. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Unggul | **COMMITMENT** | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KHAIRANI NURUL RAHMADHANI
NPM : 1605160034
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT
PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH
SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2020

Pembimbing

DR. JUFRIZEN S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, M.M, M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : KHAIRANI NURUL RAHMADHANI
N.P.M : 1605160034
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SEMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KET
26/3-2020	Perbaiki deskripsi jawaban responden dibuat dalam bentuk indikator-indikator		
29/3-2020	Perbaiki hasil penelitian dan pembahasan		
3/4-2020	Perbaiki pembahasan dengan menambah intepretasi hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu		
10/3-2020	Perbaiki kesimpulan dan saran		
11/4-2020	Perbaiki daftar pustaka, tambahkan daftar pustaka jurnal-jurnal dosen yang mendukung dan saran		
18/4-2020	Acc Sidang Meja Hijau		

Pembimbing Proposal

(DR. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Medan, April 2020

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT PLN(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Khairani Nurul Rahmadhani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : khairaninurul88@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 168 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 118 pegawai dengan menggunakan metode sampel jenuh dan untuk mengetahui berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui adalah dengan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH WORK ENVIRONMENT AS A VARIABLE MODERATION IN PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK SUMATERA REGION

Khairani Nurul Rahmadhani

Management Study Program Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of North Sumatera

Email : khairaninurul88@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance. To find out and analyze whether the work environment moderates the influence of organizational culture on employee performance. The research method used in this study is a quantitative research method. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) Main Unit of North Sumatra Region, amounting to 168 employees. The number of samples used in this study amounted to 118 employees using the saturated sample method and to find out how much the minimum sample required if the population size is known is to use the Slovin formula. The data used in this study are primary data, namely by distributing questionnaires / questionnaires. The measurement scale used is a Likert scale. The data analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). The results showed that there was a significant influence of organizational culture variables on employee performance variables at PT PLN (Persero) North Sumatra Main Unit. The work environment cannot moderate the relationship between organizational culture variables and employee performance. Therefore, the work environment is not a moderating variable in this study. This means that work environment variables cannot strengthen or weaken the relationship between organizational culture and employee performance.

Keywords :Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wasallam yang telah membawa Risalah nya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara)”**.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, meluangkan waktu dan mengarahkan

selama penyusunan Skripsi penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Terima kasih untuk yang teristimewa Papa, Mama, Kakak dan Abang tercinta yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada peneliti serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada peneliti.
2. Bapak Dr. H. 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 Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing Proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Skripsi.

8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi.
9. Kepada teman terdekat, seperjuangan, sebangsa dan setanah air, kader-kader Sapma Pemuda Pancasila Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, teman-teman dikampus maupun diluar kampus yang ikut dalam mendo'akan dan menyemangati peneliti.

Atas segala bimbingan dan bantuan serta kerjasama yang baik yang telah diberikan kepada peneliti selama penyusunan Skripsi ini, maka Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan do'a dan puji syukur kepada ALLAH Subhanahu Wata'ala dan Shalawat beriring salam kepada Rasulullah Salallahu 'Alaihi Wasallam.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat peneliti lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat peneliti menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2020
Penulis

Khairani Nurul Rahmadhani
NPM : 1605160034

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Pengertian Kinerja Pegawai	9
b. Manfaat Kinerja Pegawai	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
e. Indikator Kinerja.....	14
2. Lingkungan Kerja.....	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	15

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	17
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	17
3. Budaya Organisasi	18
a. Pengertian Budaya Organisasi	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi ..	19
c. Jenis-jenis Budaya Organisasi	20
d. Indikator Budaya Organisasi.....	21
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Defenisi Operasional Variabel.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	37
2. Deskripsi Identitas Responden	38
3. Analisis Variabel Penelitian	39
4. Analisis Regresi Moderasi.....	43
5. Analisis Partial Least Square Dengan Variabel Moderasi.....	44

B. Pembahasan.....	52
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	53
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai	53
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	55
C. Keterbatasan Penelitian	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	26
Tabel III.2 Indikator Budaya Organisasi	26
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	27
Tabel III.4 Skedul Rencana Penelitian.....	28
Tabel III.5 Jumlah Sampel.....	29
Tabel III.6 Skala Likert.....	30
Tabel IV.1 Skala Likert.....	37
Tabel IV.2 Deskripsi Identitas Responden	38
Tabel IV.3 Skor Anget Untuk Variabel Budaya Organisasi (X_1)	39
Tabel IV.4 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	41
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y).....	42
Tabel IV.6 Hasil <i>Composite Reliability</i>	45
Tabel IV.7 Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	46
Tabel IV.8 <i>Discriminant Validity</i>	47
Tabel IV.9 R-Square	49
Tabel IV.10 F-Square.....	50
Tabel IV.11 Direct Effect	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Paradigma Penelitian	22
Gambar II.2	Kerangka Paradigma Penelitian	23
Gambar IV.1	Model Hubungan Regresi Dengan Variabel Moderating	44
Gambar IV.2	<i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	48
Gambar IV.3	<i>T-Value Inner dan Outer Model</i>	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini menurut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya di tentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Setiap usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2004). Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, ditingkatkan efesiensi dan produktivitasnya (Hasibuan, 2002).

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah & Masurip, 2011). Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh

pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2009).

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Wibowo, 2010). Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

PT PLN (Persero) Uni Induk Wilayah Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang jasa penyedia tenaga listrik bagi masyarakat. Sektor ketenagalistrikan yang merupakan sektor jasa dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan kerja yang baik dimata masyarakat dalam menjalankan operasionalnya. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah masih kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat pada

waktunya. Karena banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Hal ini akan menimbulkan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi, serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi. Selain itu, pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera utara dalam melakukan pekerjaannya juga sering membicarakan hal-hal diluar pekerjaan atau yang tidak terkait dengan pekerjaan dan itu sudah menjadi budaya/tradisi bagi mereka sehingga dapat mengurangi waktu kerja mereka. Maka, apabila ada pegawai yang memiliki pekerjaan yang banyak akan membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikannya karna sebagian waktu mereka digunakan untuk membicarakan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dari situlah bisa menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Memiliki karyawan/pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Nitisemito(2011) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinyadalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun yang berhubungan dengan lingkungan kerja menurut Suharyanto, Nugraha & Permana(2014) Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Berdasarkan riset awal di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara penulis menemukan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja. Masih banyaknya karyawan/pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah di tentukan perusahaan. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menjadi masalah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, dengan adanya masalah dalam lingkungan kerja memberikan ketidaknyamanan bagi karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas yang berdampak pada target yang diberikan organisasi tidak tercapai. Terciptanya lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan Rivai & Mulyadi (2012), budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan riset awal di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara penulis menemukan masalah yang terjadi pada budaya organisasi dimana masih banyaknya karyawan/pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan

pegawai. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah sebuah kebutuhan.

Menurut Jufrizen (2017) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang telah dijelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai.
2. Masih banyaknya pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Masih rendahnya kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara hal ini disebabkan oleh kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang atau pulang kerja dan masih banyak pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Bedasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?

- b. Apakah lingkungan kerja memoderasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis peran moderasi lingkungan kerja pada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui teori-teori tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan di masa selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut Fattah (2017) kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun

dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai.

Selanjutnya, menurut Indrasari (2017) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Arianty, 2014). Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Khair, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

b. Manfaat Kinerja Pegawai

Banyak sekali manfaat yang akan di peroleh perusahaan jika memiliki karyawan yang kinerjanya baik. Menurut Rivai (2013), manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan/pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*), oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi :

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Kasmir (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : 1) Kemampuan dan keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Rancangan kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya

kepemimpinan, 8) Budaya organisasi, 9) Kepuasan kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen.

Sedangkan menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang di berikan kepadanya, 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu, daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sudaryo, Aribowo & Sofiati (2018) manfaat penilaian kinerja bagi pegawai yaitu :

- 1) Standar kinerja/hasil yang diharapkan dari masing-masing pegawai menjadi lebih jelas.
- 2) Mendapatkan umpan balik yang akurat dan konstruktif tentang kinerja yang lalu.
- 3) Mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan perasaan dan pendapat serta pemanfaatan keahlian pegawai dalam pekerjaan.
- 4) Mendapatkan pandangan yang lebih jelas tentang hubungan pekerjaan dengan mempelajari sasaran atau tujuan pimpinan dan prioritas yang ditetapkan untuk unit-unit karya.

Sedangkan menurut Handoko (2013) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu : 1) Perbaikan kinerja, 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan-keputusan penempatan, 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) Perencanaan dan pengembangan karier, 6)

Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, 7) Ketidakakuratan informal, 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

e. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi. Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wirawan (2010) adalah : 1) Keterampilan kerja, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Tanggung jawab, 4) Prakarsa, 5) Disiplin, 6) Kerjasama, 7) Kuantitas pekerjaan. Sedangkan menurut (Suharyanto et al., 2014) yang menjadi indikator kinerja adalah : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen kerja. Adapun menurut Mangkunegara(2013) yang menjadi indikator-indikator kinerja adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan dan 4) Sikap.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sofyan (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Hasibuan, 2015).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, baik dari segi sarana dan prasaran maupun lingkungan yang sehat dan nyaman, maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal yang diukur melalui : suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Adapun yang

menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sofyandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Faktor Lingkungan Eksternal, terdiri dari :
 - a. Mengamati perubahan lingkungan.
 - b. Mengevaluasi dampak perubahan lingkungan.
 - c. Mengambil langkah-langkah proaktif.
 - d. Memperoleh dan menganalisis umpan balik.
- 2) Faktor Lingkungan Internal, terdiri dari :
 - a. Serikat kerja.
 - b. System informasi.
 - c. Budaya karakteristik organisasi.
 - d. Konflik-konflik internal.

Menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah : 1) Suhu udara, 2) Kelembaban, 3) Sirkulasi udara, 4) Pencahayaan, 5) Suara bising, 6) Fasilitas kerja, 7) Bau-bauan, 8) Warna.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah : 1) Pengerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, 5) Kebisingan di tempat kerja, 6) Getaran mekanis di tempat kerja, 7) Bau-bauan di tempat kerja, 8) Tata warna di tempat

kerja, 9) Dekorasi atau tata letak, 10) Musik, 11) Keamanan di tempat kerja.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan/pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sudaryo, Aribowo & Sofiati (2018) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah : 1) Penerangan, 2) Pewarnaan, 3) Kebersihan, 4) Pertukaran Udara, 5) Suara/Kebisingan, 6) Keamanan. Sedangkan menurut Sunyoto (2013) yang menjadi indikator

lingkungan kerja adalah : 1) Penerangan, 2) Kebisingan, 3) Suhu udara, 4) Ruang gerak yang diperlukan, 5) Pewarnaan, 6) Keamanan.

Adapun menurut Sedarmayanti (2011) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu : 1) Pencahayaan, 2) Pewarnaan, 3) Suara, 4) Sirkulasi udara, 5) Temperatur dan 6) Hubungan dengan rekan kerja, 7) Hubungan dengan atasan.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014).

Luthans (2006) menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Tika (2008) menyatakan, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dari menurut beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

Menurut Wibowo (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut :

1) Faktor Eksternal

Segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.

2) Faktor Internal

Organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Sedangkan menurut Tika (2010) faktor-faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu : 1) asumsi dasar, 2) keyakinan yang di anut, 3) pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi, 4) pedoman mengatasi masalah, 5) berbagi nilai (*sharing of value*), 6) pewarisan, 7) penyesuaian/adaptasi.

c. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Kreitner & Kinicki (2013) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu :

1) Budaya Konstruktif

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

2) Budaya Pasif-Defensif

Bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

3) Budaya Agresif Defensif

Mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe

budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif, yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

d. Indikator Budaya Organisasi

Terdapat tujuh (7) indikator budaya organisasi menurut Robbins (2013), yaitu : 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian ke hal yang lebih rinci atau detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Keagresifan dan 7) Kemantapan/stabilitas. Menurut McKenna (2006) yang menjadi indikator-indikator budaya organisasi adalah : 1) Hubungan antara manusia dengan manusia, 2) Kerjasama dan 3) Penampilan karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2006) indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut : 1) Inisiatif perseorangan, 2) Toleransi terhadap resiko, 3) Pengawasan, 4) Dukungan manajemen dan 5) Pola komunikasi. Sedangkan menurut Sopiah (2008) mengemukakan indikator budaya organisasi yaitu : 1) Aturan-aturan perilaku, 2) Norma, 3) Nilai-nilai dominan, 4) Filosofi, 5) Peraturan-peraturan dan 6) Iklim organisasi.

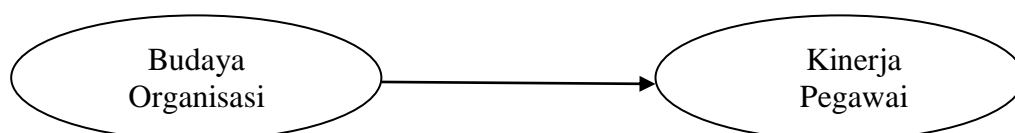
B. Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi perlu di gambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi (Moeljono, 2005). Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2010). Hasil penelitian Gultom (2014), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

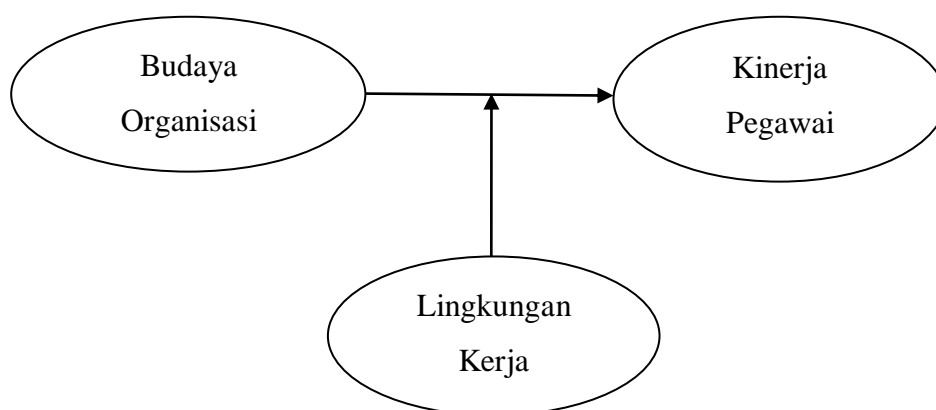
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan

menurunnya produktifitas pada suatu perusahaan. Kinerja dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja yang kondusif, misalnya adanya hubungan baik dengan teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya hubungan baik dengan rekan kerja dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang (Nanulaitta, 2018).

Dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada didalam organisasi. Dan apabila pegawai mentaati peraturan perusahaan dengan menerapkan budaya organisasi yang baik maka akan dapat menunjang kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdian (2017) dalam jurnalnya menyatakan Lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



**Gambar II.2 Kerangka Konseptua
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan
Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

C. Hipotesis

Menurut Juliandi, Irfan & Manurung (2015) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Umar, 2004). Dalam hal ini ingin mengidentifikasi bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif (Sugiyono, 2003).

Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja pegawai, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang budaya organisasi dan variabel moderasinya adalah tentang lingkungan kerja.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2012), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1 Indikator Kinerja

No	Indikator	No. Item
1.	Kualitas kerja	1,2
2.	Kuantitas kerja	3,4
3.	Kehandalan	5,6
4.	Sikap	7,8

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

2. Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Tabel III.2 Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	No. Item
1.	Inovasi dan pengambilan resiko	1
2.	Perhatian ke hal yang lebih rinci/detail	2
3.	Orientasi hasil	3
4.	Orientasi orang	4
5.	Orientasi tim	5
6.	Keagresifan	6
7.	Stabilitas	7

Sumber : (Robbins, 2013)

3. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No. Item
1.	Pencahayaan	1
2.	Pewarnaan	2
3.	Suara	3
4.	Sirkulasi	4
5.	Temperatur	5
6.	Hubungan dengan rekan kerja	6
7.	Hubungan dengan atasan	7

Sumber : (Sedarmayanti, 2011)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang bertempat di Jalan KL. Yos Sudarso No. 284, Glugur Kota, Kec. Medan Barat.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2020 sampai dengan April 2020. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel III.4 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■												
2	Riset Awal					■	■	■	■								
3	Penyusunan Proposal						■	■	■								
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■						
5	Seminar Proposal									■	■	■	■				
6	Riset Akhir										■	■	■	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																■

Sumber : Oleh peneliti sendiri

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa, populasi adalah 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 adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 168 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari seluruh populasi yang ada untuk keakuratan data. Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh.

Umar (2004) menyatakan bahwa untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat menggunakan rumus slovin. Jika populasi (N) sebanyak 168 orang dan taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka besarnya sampel (n) adalah : 118 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan penarikan *proportionate stratified random sampling*. Berikut Rumus Slovin :

$$n = N(1 + Ne^2)$$

(Sujarweni, 2014)

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
 N = Jumlah total populasi
 e = Batas toleransi error

Tabel III.5 Jumlah Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Bidang SDM dan Umum	40	28
2.	Bidang Distribusi	30	21
3.	Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan	32	22
4.	Bidang Keuangan	27	19
5.	Biro DAL K3L	10	7
6.	Biro LAKSDA	6	4
7.	Perencanaan dan Pengadaan	4	3
8.	Unit Induk Wilayah Sumatera Utara	5	4
Total		168	118

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut Juliandi, Irfan & Manurung

(2015) ada tiga (3) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*), merupakan dialog langsung yang dilakukan oleh peneliti dan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Daftar pertanyaan/angket (*quesioner*), merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Lembar yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel III.6 Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

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 kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x,y$	=	jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan :

Menurut Juliandi (2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
- 2) Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$.

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi (2015) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r	= reliabilitas instrumen
k	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varians butir
σ_t^2	= varians total

Menurut Juliandi (2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan SmartPLS versi 3. Pertimbangan peneliti dalam menggunakan PLS karena PLS dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi teori (*theoretical testing*) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (*eksploratori*) dan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk

dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 (tiga) set hubungan yaitu : *Inner model*, *Outer model* dan *Weight relation* (Ghozali, 2008). Menurut Juliandi (2015) analisis data kuantitatif adalah analisis terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumusan dibawah ini :

1. Metode Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Analisis regresi dengan variabel moderasi atau biasa disebut dengan uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e \dots(1)$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- b₁b₂b₃ = Koefisien regresi
- e = error terms

Variabel perkalian antara X₁ dan X₂ merupakan variabel *moderating*, oleh karena itu menggambarkan pengaruh *moderating* variabel X₂ terhadap hubungan X₁ dan Y. Sedangkan variabel X₁ dan X₂ merupakan pengaruh langsung dari variabel X₁ dan X₂ terhadap Y. Perkalian antara

X_1 dan X_2 dapat dianggap sebagai *moderating* variabel dengan cara membuat persamaan derivasi (turunan) X_1 atau dY/dX_1 dari persamaan (1).

Hasil dY/dX_1 adalah :

$$\mathbf{dY/dX_1 = b_1 + b_3X_2 \dots (2)}$$

Persamaan (2) memberikan makna bahwa dY/dX_1 merupakan fungsi dari X_2 atau variabel X_2 memoderasi hubungan antara X_1 dan Y .

2. Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS 3 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu : (1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Hartono, 2011), (2) Membuat diagram jalur. Menurut Purwohandoko (2009), hasil perancangan dari inner model dan outer model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator, (3) Konversi diagram jalur ke

dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur di konversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya, (4) Pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

3. Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit

- a. Evaluasi model pengukuran refleksi (Outer Model) bertujuan untuk mengukur skor yang di nilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan convergent validity, discriminant validity dan composite reliability model konstruk dimana harus di ukur lagi menggunakan Qsquare predictive relevance untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya (Solimun, 2010).
- b. Evaluasi model pengukuran struktural (Inner Model) ditentukan berdasarkan nilai R-square atau koefisien determinasi dari variabel laten. R-square yang di peroleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Pengujian hipotesis, dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data bebas distribusi, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

4. Tahapan-Tahapan Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (outer models) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminan ; 2) Analisis model pengukuran (inner models) : a) R-square, b) F-square, c) Pengujian hipotesisi, yakni pengaruh langsung (direct effect), d) Pengaruh tidak langsung (indirect effect), d) Pengaruh total (total effect).
- b. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (outer models) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity), b) Validitas diskriminasi (discriminant validity) ; 2) Analisis model pengukuran (inner models) : a) R-square, b) F-square, c) Pengujian hipotesis, d) Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), 7 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan 7 pernyataan dan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 118 orang pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel IV.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

2. Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan.

Tabel IV.2
Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	58	49,2%
	2. Perempuan	60	50,8%
	TOTAL	118	100%
2. Usia	1. <30 tahun	36	30,5%
	2. 31-40 tahun	49	41,5%
	3. 41-50 tahun	18	15,2%
	4. > 50 tahun	15	12,8%
	TOTAL	118	100%
3. Pendidikan	1. SLTP/SLTA	3	2,5%
	2. D3	39	33,1%
	3. S1	58	49,15%
	4. S2	18	15,25%
	5. S3		
	TOTAL	118	100%
4. Masa Kerja	1. 1-10 tahun	49	41,5%
	2. 11-20 tahun	52	44,1%
	3. 21-30 tahun	12	10,2%
	4. 31-40 tahun	5	4,2%
	TOTAL	118	100%
5. Status Perkawinan	1. Sudah menikah	99	83,9%
	2. Belum menikah	19	16,1%
	TOTAL	118	100%

Dapat dilihat dalam tabel IV.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar adalah perempuan (50,8%) dan yang terkecil adalah laki-laki (49,2%). Selanjutnya dilihat dari usia, responden terbesar adalah 31-40 tahun sebesar (41,5%) dan yang

terkecil adalah lebih dari 50 tahun sebesar (12,8%). Pada tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah S1 sebesar (49,15%) dan yang terkecil adalah SLTP/SLTA sebesar (2,5%). Pada tingkat masa kerja, responden yang terbesar adalah masa kerja 11-20 tahun sebesar (44,1%) dan yang terkecil adalah 31-40 tahun sebesar (4,2%). Selanjutnya identitas responden dilihat dari status perkawinan yang terbesar adalah sudah menikah sebesar (83,9%) dan yang terkecil adalah belum menikah sebesar (16,1%).

3. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV.3
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	75	63,5	39	33,1	4	3,4	0	0	0	0	118	100
2.	60	50,8	55	46,7	3	2,5	0	0	0	0	118	100
3.	54	45,8	57	48,3	5	4,2	2	1,7	0	0	118	100
4.	41	34,7	48	40,7	29	24,6	0	0	0	0	118	100
5.	37	31,4	60	50,8	20	16,9	1	0,8	0	0	118	100
6.	38	32,2	69	58,5	11	9,3	0	0	0	0	118	100
7.	38	32,2	76	64,4	4	3,4	0	0	0	0	118	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban pertama mengenai pegawai memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75 orang dengan persentase 63,5.

- b. Jawaban kedua mengenai pegawai di tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang dengan persentase 50,8.
- c. Jawaban ketiga mengenai pegawai mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang dengan persentase 48,3.
- d. Jawaban keempat mengenai pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 40,7.
- e. Jawaban kelima mengenai pegawai melakukan kerjasama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan persentase 50,8.
- f. Jawaban keenam mengenai pegawai senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 58,5.
- g. Jawaban ketujuh mengenai pegawai mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang dengan persentase 64,4.

Tabel IV.4
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	36	30,4	62	52,5	20	16,9	0	0	0	0	118	100
2.	55	46,6	52	44,1	8	6,8	3	2,5	0	0	118	100
3.	50	42,4	62	52,5	6	5,1	0	0	0	0	118	100
4.	50	42,4	64	54,2	4	3,4	0	0	0	0	118	100
5.	27	22,9	75	63,5	16	13,5	0	0	0	0	118	100
6.	25	21,2	85	72,0	8	6,8	0	0	0	0	118	100
7.	44	37,3	71	60,2	3	2,5	0	0	0	0	118	100

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban pertama mengenai pencahayaan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang dengan persentase 52,5.
- b. Jawaban kedua mengenai pegawai merasa pewarnaan ruangan sangat menyenangkan penglihatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 46,6.
- c. Jawaban ketiga mengenai tempat kerja pegawai terganggu suara bising sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang dengan persentase 52,5.
- d. Jawaban keempat mengenai sirkulasi udara di ruang kerja pegawai sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang dengan persentase 54,2.
- e. Jawaban kelima mengenai ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga pegawai bekerja menjadi

lebih nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75 orang dengan persentase 63,5.

- f. Jawaban keenam mengenai hubungan antara sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 85 orang dengan persentase 72,0.
- g. Jawaban ketujuh mengenai atasan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71 orang dengan persentase 60,2.

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	41	34,7	65	55,1	12	10,2	0	0	0	0	118	100
2.	30	25,4	26	22,0	13	11,0	19	16,1	30	25,4	118	100
3.	57	48,3	54	45,8	7	5,9	0	0	0	0	118	100
4.	59	50	55	46,6	4	3,4	0	0	0	0	118	100
5.	52	44,1	63	53,4	3	2,5	0	0	0	0	118	100
6.	30	25,4	75	63,5	12	10,2	0	0	0	0	118	100
7.	73	61,9	42	35,6	3	2,5	0	0	0	0	118	100
8.	38	32,2	76	64,4	3	2,5	1	0,85	0	0	118	100

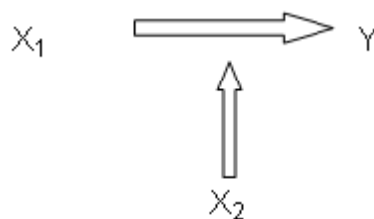
Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban pertama mengenai pegawai dapat memenuhi standart kerja yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 55,1.
- b. Jawaban kedua mengenai pegawai dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 25,4.

- c. Jawaban ketiga mengenai pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang dengan persentase 48,3.
- d. Jawaban keempat sebagian besar waktu pegawai di kantor untuk bekerja, mayoritas pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 50.
- e. Jawaban kelima mengenai pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara tepat dan akurat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang dengan persentase 48,3.
- f. Jawaban keenam mengenai dalam melaksanakan pekerjaan pegawai sangat hati-hati, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75 orang dengan persentase 63,5.
- g. Jawaban ketujuh mengenai kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 dengan persentase 61,9.
- h. Jawaban kedelapan mengenai keperdulian pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang dengan persentase 64,4.

4. Analisis Regresi Moderasi

Variabel moderating adalah variabel independen yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Model hubungan ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar IV.1 Model Hubungan Regresi Dengan Variabel Moderating

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Pada penelitian ini ditetapkan level signifikansi sebesar 5%. Pengujian hipotesis didasarkan pada dasar pengambilan keputusan, dimana dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan antara *p-value* dengan *alpha* (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05. Nilai *p-value* akan diperoleh dari output pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS.

5. Analisis Partial Least Square Dengan Variabel Moderasi

a. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analyst (Outer Model)*

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* diatas 6,0 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel IV.6 Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.914
Kinerja Pegawai	0.893
Lingkungan Kerja	0.879
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi	0.830

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- (a) Variabel budaya organisasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Budaya Organisasi adalah $0.914 > 0.6$.
- (b) Variabel kinerja pegawai adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja Pegawai adalah $0.893 > 0.6$.
- (c) Variabel lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Lingkungan Kerja adalah $0.879 > 0.6$.
- (d) Variabel lingkungan kerja*budaya organisasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi adalah $0.830 > 0.6$.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel IV.7 Hasil *Average Variance Extracted*

	AVE
Budaya Organisasi	0.603
Kinerja Pegawai	0.511
Lingkungan Kerja	0.519
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi	0.172

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- a) Variabel budaya organisasi adalah reliabel, karena nilai AVE budaya organisasi adalah $0.603 > 0.5$.
- b) Variabel kinerja pegawai adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja pegawai adalah $0.511 > 0.5$.
- c) Variabel lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE lingkungan kerja adalah $0.519 > 0.5$.
- d) Variabel lingkungan kerja*budaya organisasi adalah tidak reliabel, karena nilai AVE lingkungan kerja*budaya organisasi adalah $0.172 < 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel IV.8 Discriminant Validity

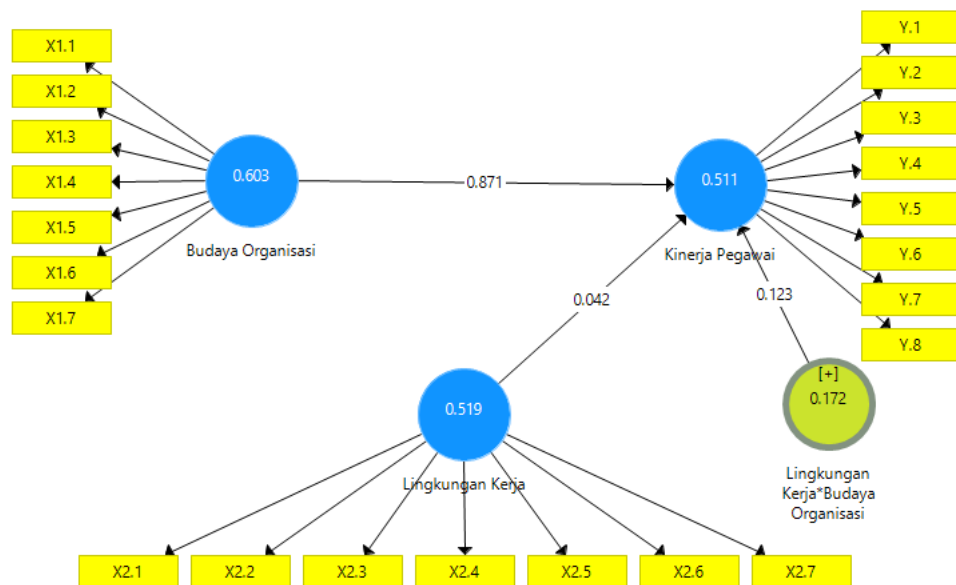
	<i>Discriminant Validity</i>			
	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi
Budaya Organisasi				
Kinerja Pegawai	1.027			
Lingkungan Kerja	0.311	0.322		
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi	0.246	0.259	0.265	

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotroit Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai HTMT $1.027 > 0.915$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
- b) Variabel budaya organisasi terhadap lingkungan kerja nilai HTMT $0.331 < 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik atau tidak benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- c) Variabel budaya organisasi terhadap lingkungan kerja*budaya organisasi nilai HTMT $0.246 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- d) Variabel kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja nilai HTMT $0.322 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- e) Variabel kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja*budaya organisasi nilai HTMT $0.259 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- f) Variabel lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja*budaya organisasi nilai HTMT $0.265 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik).



Gambar IV.2 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

b. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1) Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square menurut Juliandi(2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R² (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R² (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R² (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk).

Tabel IV.9 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0.844	0.839

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai r-square pada kinerja pegawai adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel moderator adalah 0.839. Artinya kemampuan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan lingkungan kerja*budaya organisasi (interaksi budaya organisasi dengan lingkungan kerja) dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 83.9%. Dengan demikian, model tergolong substansial (kuat).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi

apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut Juliandi(2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ → efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel IV.10 F-Square

	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi
Budaya Organisasi		4.275		
Kinerja Pegawai				
Lingkungan Kerja		0.010		
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi		0.092		

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel kinerja pegawai terhadap budaya organisasi memiliki nilai $F^2 = 4.275$. Maka terdapat efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja memiliki nilai $F^2 = 0.010$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 3) Variabel kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja*budaya organisasi memiliki nilai $F_2 = 0.092$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

c) Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan.

Tabel IV.11 Direct Effect

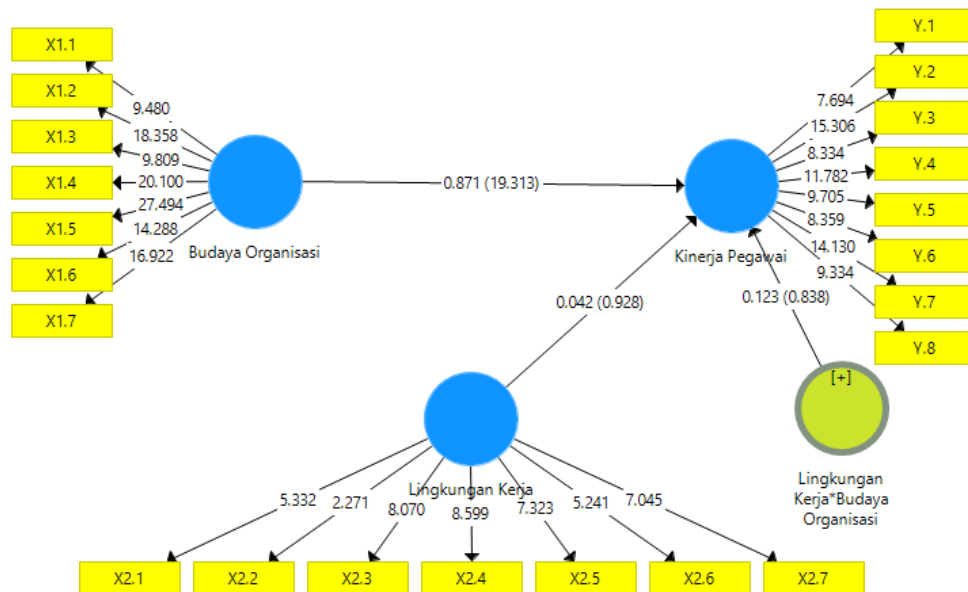
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	T Table	P-Value
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0.871	0.883	0.045	19.313	1.982	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.042	0.034	0.045	0.928	1.982	0.354
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0.123	0.016	0.147	0.838	1.982	0.402

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 19.313 $>$ T-Tabel = 1.982, artinya pegraruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 2) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai : Koefisien jalur = 0.928 $<$ T-Tabel = 1.982, artinya pengaruh Z terhadap Y adalah tidak signifikan.

- 3) Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai :
Koefisien jalur = $0.838 < T\text{-Tabel} = 1.982$, artinya variabel moderator (lingkungan kerja) tidak memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (budaya organisasi) terhadap variabel eksogen (kinerja pegawai).



Gambar IV.3 T-Value Inner dan Outer Model

Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara *bootstrap*. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

B. Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada dua (2) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t_{hitung} ($19,313$) $>$ t_{tabel} ($1,982$) dengan nilai P-Values ($0,000$) $<$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini di mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010), menyatakan bahwa : Budaya Organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian Gultom (2014); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga apabila variabel ini di tingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel X_2 (lingkungan kerja) tidak dapat memoderasi atau memperantarai pengaruh variabel X_1 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja pegawai). Hal ini terlihat jelas

dengan adanya hasil $t_{hitung} (0,838) < t_{tabel} (1,982)$ dan dengan nilai P-Values $(0,402) > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa variabel moderasi (lingkungan kerja) adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis kedua yang mempersentasikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi tidak terdukung. Oleh sebab itu di dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan untuk meningkatkan rasa patuh terhadap budaya organisasi yang lebih baik yang telah di terapkan oleh perusahaan tanpa harus di perantarai oleh lingkungan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 118 pegawai, kemudian telah di analisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

B. Saran

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

1. Pada faktor budaya organisasi sudah cukup baik, namun penulis menyarankan kepada pegawai agar lebih mematuhi budaya yang telah di terapkan oleh perusahaan dan memberikan kinerja yang baik sesuai dengan imbalan yang diterima oleh para pegawai.
2. Pada faktor lingkungan kerja, perusahaan hendaknya lebih proaktif dalam memperhatikan lingkungan kerja, terutama hubungan kerja antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, hubungan kerja pegawai dengan atasan dan

sarana prasaran yang digunakan pegawai. Sebab, lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman serta kondusif akan dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

C. Keterbatasan Penelitian

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

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karna kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Firdian, C. (2017). Pagaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 44–54.
- Ghoniayah, & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 119.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 2)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartono, J. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18, 145–158.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM* (Kedua). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McKenna, E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Yogyakarta: ANDI.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 203–218.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima). Ghalia.
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo Surabaya dan Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 134–142.
- Rivai, & Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ketiga). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ketigas). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solimun. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang: Citra.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Pertama)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, H. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Keenam)*. Jakarta: PT. SUN.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, W. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Responden yang terhormat,

Saya Khairani Nurul Rahmadhani mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk penyusunan Skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Peneliti,

Khairani Nurul Rahmadhani

I. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
2. Berilah tanda checklist (√) pada profil responden.
3. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti.
4. Berilah tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan.

II. Profil Responden

No Urut Responden :

Nama :

- | | | |
|------------------|--------------|-----|
| 1. Jenis Kelamin | : Laki-laki | () |
| | Perempuan | () |
| 2. Usia | : < 30 tahun | () |
| | 31-40 tahun | () |
| | 41-50 tahun | () |
| | > 50 tahun | () |
| 3. Pendidikan | : SLTP | () |
| | SLTA | () |
| | D3 | () |
| | S1 | () |
| | S2 | () |
| | S3 | () |
| 4. Masa Kerja | : 1-10 tahun | () |
| | 11-20 tahun | () |
| | 21-30 tahun | () |
| | 31-40 tahun | () |

5. Status Perkawinan : Sudah Menikah ()
Belum Menikah ()

III. Kriteria Penelitian

Kriteria	Keterangan (Skor)
SS	Sangat Setuju (5)
S	Setuju (4)
KS	Kurang Setuju (3)
TS	Tidak Setuju (2)
STS	Sangat Tidak Setuju (1)

Kinerja Pegawai (Y)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kualitas Kerja					
1. Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
2. Pegawai dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.					
Kuantitas Kerja					
3. Pekerjaan yang di hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4. Sebagian besar waktu pegawai di kantor untuk bekerja.					
Kehandalan					
5. Pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara tepat dan akurat.					
6. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai sangat hati-hati.					
Sikap					
7. Kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8. Kepedulian pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan.					

Budaya Organisasi (X₁)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Inovasi dan Pengambilan Resiko					
1. Pegawai memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan.					
Perhatian Terhadap Detail					
2. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.					
Orientasi Hasil					
3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal.					
Orientasi Orang					
4. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
Orientasi Tim					
5. Pegawai melakukan kerjasama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan.					
Keagresifan					
6. Pegawai senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					
Stabilitas/kemantapan					
7. Pegawai mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi.					

Lingkungan Kerja (X₂)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pencahayaan					
1. Pencahayaan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan pegawai.					
Pewarnaan					
2. Pegawai merasa pewarna ruangan sangat menyenangkan penglihatan.					
Suara					
3. Tempat kerja pegawai terganggu suara bising sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan nyaman.					
Sirkulasi					
4. Sirkulasi udara di ruang kerja pegawai sudah cukup baik.					
Temperatur					
5. Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga pegawai bekerja menjadi lebih nyaman.					
Hubungan Dengan Rekan Kerja					
6. Hubungan antara sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan.					
Hubungan Dengan Atasan					
7. Atasan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian.					

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi
Variabel X1

No Responden	Budaya Organisasi (X1)							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	4	4	3	3	4	4	26
2	4	4	4	3	4	4	4	27
3	5	4	4	4	4	4	4	29
4	5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	4	4	4	4	31
6	5	5	5	4	4	4	4	31
7	5	5	5	4	4	4	4	31
8	5	5	5	4	4	5	4	32
9	5	5	5	4	4	5	4	32
10	5	5	5	4	4	5	4	32
11	5	5	4	4	4	4	4	30
12	5	5	5	4	5	5	4	33
13	5	5	5	5	5	5	4	34
14	4	4	4	3	3	4	4	26
15	4	4	4	3	4	4	4	27
16	5	4	4	4	4	4	4	29
17	5	4	4	4	4	4	4	29
18	5	5	5	4	4	4	5	32
19	5	5	5	4	4	4	4	31
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	3	3	4	4	26
24	4	4	4	3	4	4	4	27
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	5	4	4	4	4	4	4	29
27	5	5	5	4	4	3	4	30
28	5	5	5	4	4	4	4	31
29	4	4	4	3	3	4	4	26
30	4	4	4	3	4	4	4	27
31	5	4	4	4	4	4	4	29
32	5	4	4	4	4	3	4	28
33	5	5	5	4	4	4	4	31
34	5	5	5	4	4	4	4	31
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	3	5	3	5	31
38	5	5	5	3	5	5	5	33
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	4	4	3	3	4	4	26
41	4	4	4	3	4	4	4	27
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	4	5	3	5	5	5	32

46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	4	4	4	3	3	4	4	26
50	4	4	4	3	4	4	4	27
51	5	4	4	4	4	4	4	29
52	5	4	4	4	4	4	4	29
53	5	5	5	4	4	3	4	30
54	5	5	5	4	4	4	4	31
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	4	4	4	3	3	4	4	26
58	4	4	4	3	4	4	4	27
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	4	4	4	3	3	4	4	26
61	4	4	4	3	4	4	4	27
62	5	4	4	4	4	4	4	29
63	5	4	4	4	4	4	4	29
64	5	5	5	4	4	4	4	31
65	5	5	5	4	4	4	4	31
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	4	4	4	3	3	4	4	26
69	4	4	4	3	4	4	4	27
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	5	5	3	3	5	3	29
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	4	4	4	3	3	3	4	25
75	4	4	4	3	4	4	4	27
76	5	3	4	4	4	4	4	28
77	5	4	4	4	4	3	4	28
78	5	5	5	4	4	4	4	31
79	5	5	5	4	4	4	4	31
80	5	5	5	5	5	5	5	70
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	3	5	2	5	3	5	5	28
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	5	3	5	3	5	3	5	29
85	5	5	5	5	5	5	5	35
86	4	4	3	4	2	4	4	25
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	5	4	4	4	4	4	4	29
89	4	5	3	4	3	4	3	26
90	4	4	4	3	4	4	4	27
91	4	5	4	4	5	4	5	31
92	4	5	4	4	5	4	5	31
93	4	5	4	4	4	5	5	31
94	4	4	4	3	3	4	3	25
95	4	4	4	4	4	4	4	28

96	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	4	4	3	3	3	4	25
98	5	5	2	5	3	5	5	30
99	4	5	3	4	3	4	3	26
100	4	4	4	3	4	4	4	27
101	4	5	4	4	4	4	5	30
102	5	4	4	5	3	4	4	29
103	5	4	4	5	3	4	4	29
104	5	4	4	5	4	4	4	30
105	5	4	4	5	5	4	4	31
106	4	4	4	5	4	5	5	31
107	4	4	4	5	3	4	4	28
108	4	4	4	5	4	3	4	28
109	3	4	4	5	5	3	4	28
110	3	4	4	5	4	4	4	28
111	3	5	5	5	4	5	5	32
112	4	5	5	5	4	4	4	31
113	5	5	5	5	4	4	4	32
114	4	5	5	5	5	3	4	31
115	5	4	3	5	5	4	4	30
116	5	4	3	4	4	5	4	29
117	5	4	4	4	4	4	4	29
118	5	3	5	4	5	4	5	31

**Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja
Variabel X2**

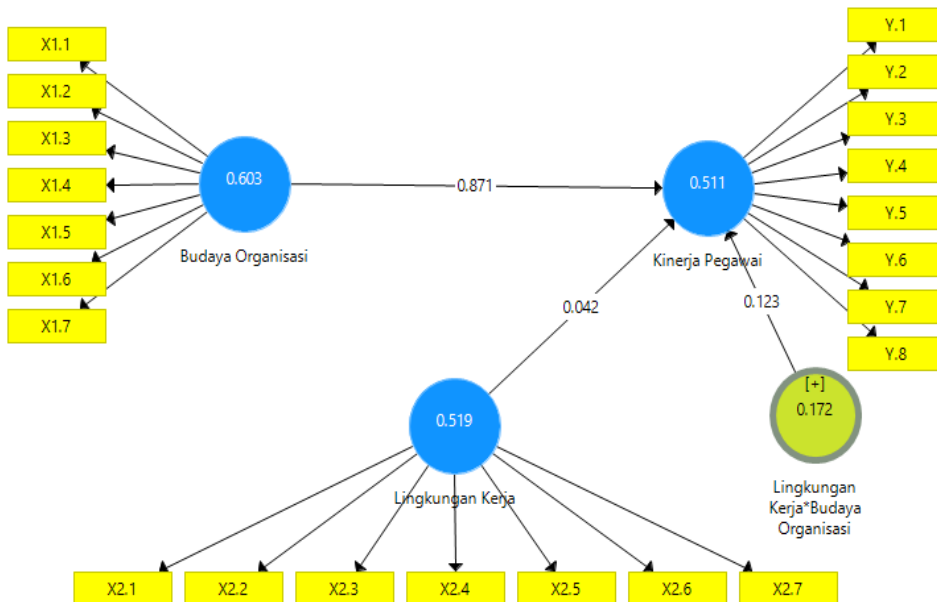
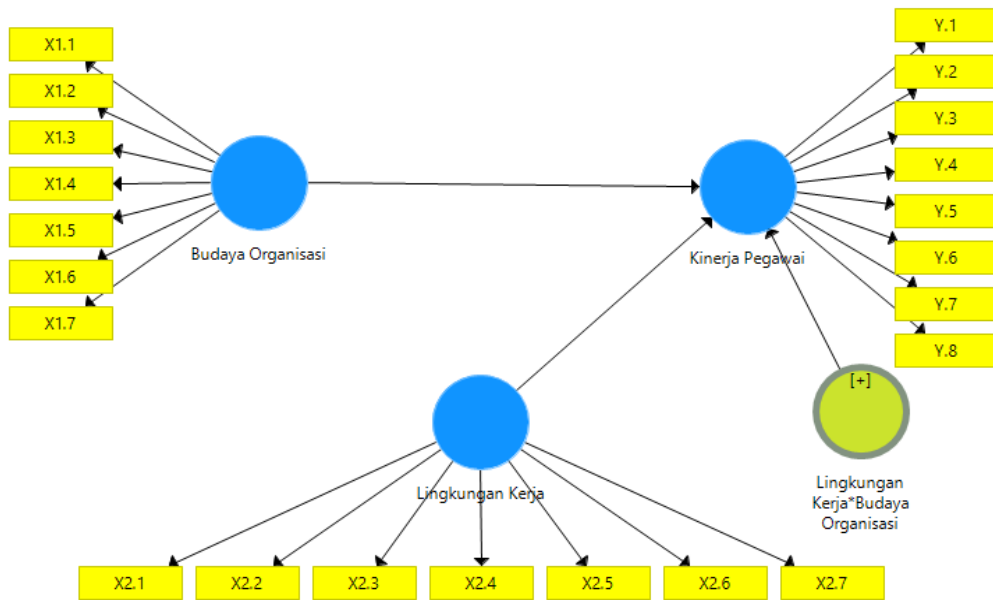
No Responden	Lingkungan Kerja (X2)							Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	3	5	4	28
3	5	5	4	4	4	5	4	31
4	5	5	4	4	4	5	4	31
5	4	5	5	5	4	5	4	32
6	5	4	5	5	4	4	4	31
7	5	4	5	5	4	4	4	31
8	5	5	5	5	4	4	5	33
9	5	5	5	5	4	4	5	33
10	5	5	5	5	4	4	5	33
11	4	5	4	4	5	4	5	31
12	4	5	4	4	5	4	5	31
13	4	5	4	4	4	5	5	31
14	4	4	4	3	3	4	3	25
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	3	4	4	4	3	3	4	25
18	3	4	4	4	3	4	4	26
19	4	5	4	4	4	4	4	29
20	4	5	4	4	4	4	4	29
21	4	5	5	5	4	4	4	31
22	5	5	5	5	4	4	4	32
23	5	5	5	5	4	4	4	32
24	5	5	5	5	4	4	5	33
25	5	5	5	5	4	4	5	33
26	5	5	5	5	4	4	5	33
27	3	5	5	4	4	4	4	29
28	5	5	5	5	4	5	5	34
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	3	4	4	4	3	3	4	25
31	3	4	4	4	3	4	4	26
32	4	5	4	4	4	4	4	29
33	4	5	4	4	4	4	4	29
34	4	5	5	5	4	4	4	31
35	5	5	5	5	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	3	5	5	5	5	5	5	33
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	3	4	4	4	3	3	4	25
40	3	4	4	4	3	4	4	26
41	4	5	4	4	4	4	4	29
42	5	4	5	5	5	5	5	34
43	5	4	5	5	5	5	5	34
44	4	3	4	4	4	4	4	27
45	4	3	4	4	4	4	4	27

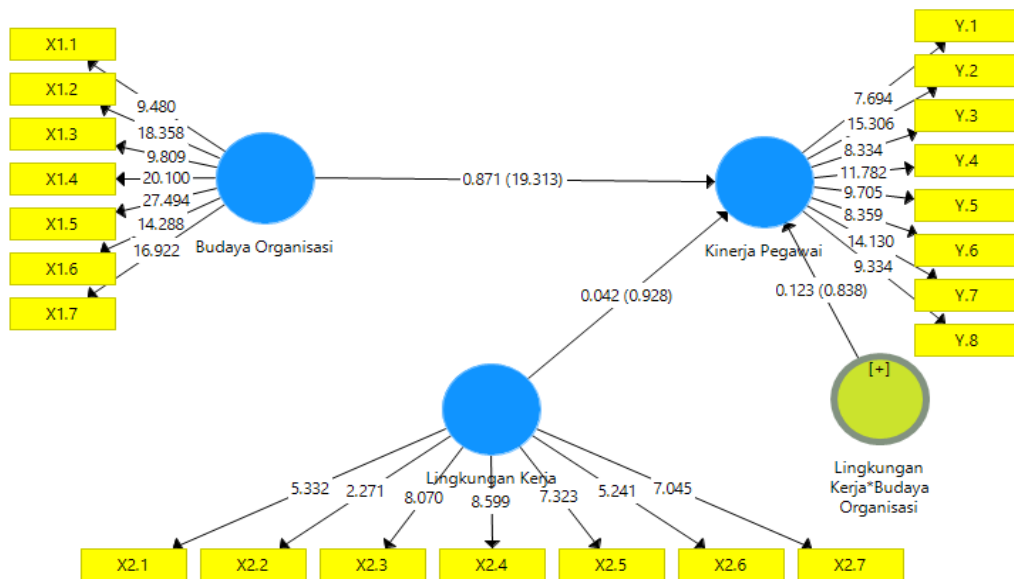
46	4	3	4	4	4	4	5	28
47	3	2	4	4	4	4	5	26
48	4	2	5	5	4	4	5	29
49	4	3	5	5	5	4	5	31
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	5	3	5	5	3	5	31
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	4	4	4	5	4	5	30
56	4	4	4	4	5	4	5	30
57	3	2	5	5	5	4	5	29
58	4	3	5	5	5	4	5	31
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	4	3	4	3	4	4	4	26
62	3	4	4	4	3	3	4	25
63	3	4	4	4	3	4	4	26
64	4	5	4	4	4	4	4	29
65	4	5	4	4	4	4	4	29
66	4	5	5	5	4	4	4	31
67	5	5	5	5	4	4	4	32
68	5	5	5	5	4	4	4	32
69	5	5	5	5	4	4	5	33
70	5	5	5	5	4	4	5	33
71	5	5	5	5	4	4	5	33
72	3	5	5	4	4	4	4	29
73	5	5	5	5	4	5	5	34
74	5	5	5	5	5	5	5	35
75	3	4	4	4	3	3	4	25
76	3	4	4	4	3	4	4	26
77	4	5	4	4	4	4	4	29
78	4	5	4	4	4	4	4	29
79	4	5	5	5	4	4	4	31
80	5	5	5	5	4	4	4	32
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	3	5	5	5	5	5	5	33
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	3	4	4	4	3	3	4	25
85	3	4	4	4	3	4	4	26
86	4	5	4	4	4	4	4	29
87	4	3	3	4	3	4	3	24
88	4	4	4	4	3	3	4	26
89	4	4	3	4	4	4	4	27
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	4	4	4	5	4	4	4	29
92	4	4	4	5	4	4	4	29
93	4	4	4	4	4	4	4	28
94	4	4	3	4	4	4	4	27
95	4	4	4	4	4	4	4	28

96	4	4	4	4	4	4	4	28
97	5	5	5	5	5	5	5	35
98	3	4	4	4	4	4	5	28
99	4	4	3	4	4	4	4	27
100	4	4	4	4	4	5	5	30
101	4	4	4	5	4	4	5	30
102	4	4	5	4	4	4	4	29
103	4	4	5	4	4	4	4	29
104	4	4	4	4	4	4	5	29
105	4	4	4	4	4	4	4	28
106	4	4	4	4	4	4	5	29
107	4	4	5	5	4	4	4	30
108	3	5	5	4	4	5	4	30
109	5	5	5	5	5	4	5	34
110	4	4	4	3	4	4	4	27
111	5	5	5	5	5	5	4	34
112	4	3	3	5	5	4	4	28
113	4	4	4	3	5	4	5	29
114	4	4	4	4	5	4	4	29
115	4	4	4	4	4	4	4	28
116	4	4	4	4	4	5	4	29
117	4	4	4	5	5	5	5	32
118	5	5	5	4	4	4	3	30

96	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97	4	1	4	4	4	4	4	4	29
98	5	5	5	5	5	5	5	5	40
99	4	4	3	4	4	4	4	4	31
100	4	4	4	4	4	4	4	4	32
101	4	4	4	5	4	4	4	4	33
102	4	2	5	3	4	3	5	4	30
103	5	2	5	3	4	3	5	4	31
104	4	4	3	4	4	4	5	4	32
105	5	3	4	5	4	4	5	4	34
106	3	1	4	5	4	4	4	5	30
107	4	3	4	5	5	4	4	5	34
108	3	2	5	4	5	4	4	5	32
109	3	4	4	4	5	4	5	4	33
110	4	4	5	4	5	4	5	5	36
111	5	5	5	5	5	4	4	4	37
112	5	1	5	4	5	4	4	5	33
113	3	3	5	4	4	4	4	4	31
114	4	4	4	5	4	4	3	5	33
115	4	4	4	5	4	4	4	4	33
116	4	4	4	4	5	4	5	5	35
117	4	4	5	4	5	4	4	5	35
118	4	4	5	4	5	4	5	5	36

LAMPIRAN ANALISIS DATA

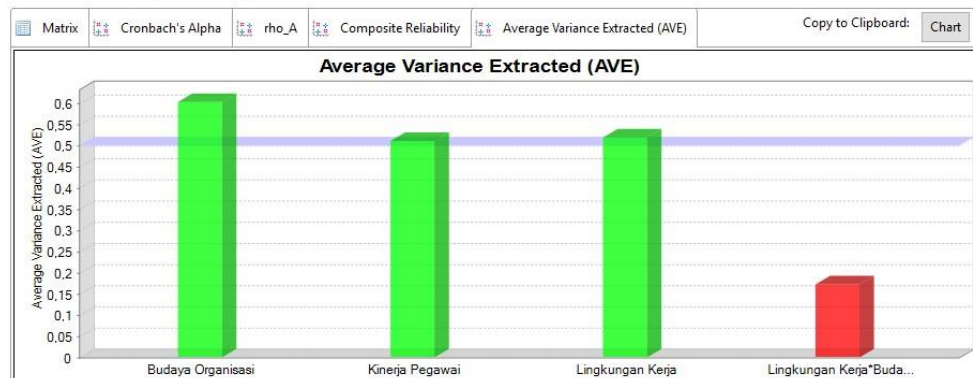




Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.889	0.894	0.914	0.603
Kinerja Pegawai	0.862	0.867	0.893	0.511
Lingkungan Kerja	0.843	0.880	0.879	0.519
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi	0.955	1.000	0.830	0.172

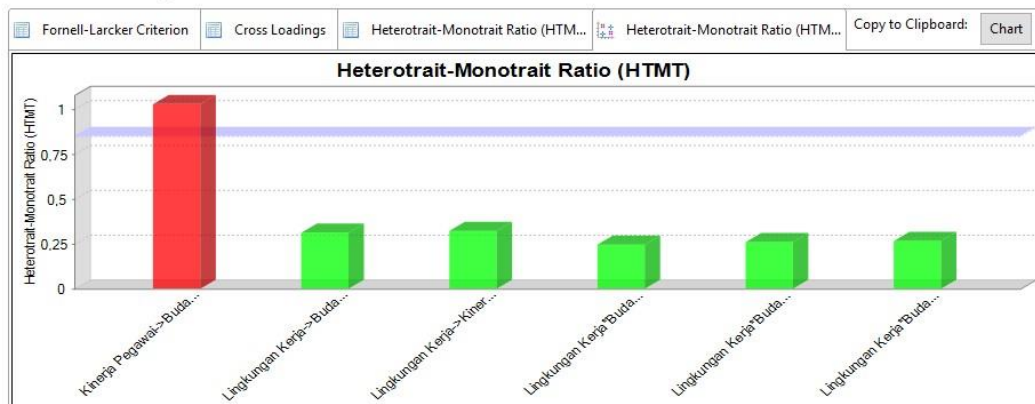
Construct Reliability and Validity



Discriminant Validity

	Budaya Organi...	Kinerja Peg...	Lingkung...	Lingkungan Kerja*Budaya ...
Budaya Organisasi				
Kinerja Pegawai		1.027		
Lingkungan Kerja		0.311	0.322	
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi		0.246	0.259	0.265

Discriminant Validity



R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.844	0.839

f Square

	Budaya Organi...	Kinerja Pegawai	Lingkungan Ke...	Lingkungan Ke...
Budaya Organisasi		4.275		
Kinerja Pegawai				
Lingkungan Kerja		0.010		
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi		0.092		

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai		0.871	0.883	0.045	19.313	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai		0.042	0.034	0.045	0.928	0.354
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai		0.123	0.016	0.147	0.838	0.402



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 430/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/11/2019

Kepada Yth.

Medan, 24/11/2019

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Khairani Nurul Rahmadhani
NPM : 1605160034
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : -SDM

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

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya disiplin kerja pegawai sehingga masih ada pegawai yang terlambat.
2. Masih adanya budaya organisasi yang membahas hal diluar pekerjaan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai.
3. Masih rendahnya produktivitas kerja pegawai PT. PLN UNIT INDUK WILAYAH SUMUT hal ini disebabkan oleh masih adanya pegawai yang terlambat dan budaya organisasi yang didalamnya membahas hal diluar pekerjaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Sistem Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln Unit Induk Wilayah Sumut

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

Hormat Saya
Pemohon

(Khairani Nurul Rahmadhani)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 430/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/11/2019

Nama Mahasiswa : Khairani Nurul Rahmadhani

NPM : 1605160034

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Tanggal Pengajuan Judul : 24/11/2019

Nama Dosen Pembimbing*)

JURRIZEN JP

Judul Disetujui**)


Pengaruh Budaya organisasi Terhadap
kinerja Pegawai Dengan Lingkungan
kerja sebagai Variabel Mediasi
(Pada PT. PKN (Persero) UNITI Induk wilayah Sumut)

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 18 Desember 2019.

Dosen Pembimbing


(Dr. Jurrizen, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,H
.....20....M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : K H A I R A N I N U R U L R

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 0 3 4

Tempat.Tgl. Lahir : S I M P A N G G A M B U S
1 9 D E S E M B E R 1 9 9 8

Program Studi : ~~Akuntansi~~ /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J I N B A M B U I V R O 3 2
M E D A N T I M U R

Tempat Penelitian : P T P L N U N I T I N D U K
W I L A Y A H S U M A T E R A
U T A R A

Alamat Penelitian : J I N E L Y O S S U D A R S O
N O 2 8 4 G L U G U R K O T A
K E C M E D A N B A R A T

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(Nasiman Satri Puji Nugroho, SE, M.Si)

Wassalam
Pemohon

(Khairani Nurul Rahmadhani)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PHAIRANI NORUL RAHMADHANI
NPM : 1605160034
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
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 Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 17-2-2020

Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 24 Februari 2020** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


N a m a : KHAIRANI NURUL RAHMADHANI
N .P.M. : 1605160034
Tempat / Tgl.Lahir : Simpang Gembus , 19 Desember 1998
Alamat Rumah : Bambu IV No.32 Medan Timur
JudulProposal : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Latar belakang hanya menceritakan fenomena permasalahan.
Bab II	Penelitian terdahulu harap dimasukkan
Bab III	Stadule Penelitian yg belum dilaburkan di arsitek.
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 24 Februari 2020**

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 24 Februari 2020** menerangkan bahwa:

Nama : KHAIRANI NURUL RAHMADHANI
N .P.M. : 1605160034
Tempat / Tgl.Lahir : Simpang Gampus , 19 Desember 1998
Alamat Rumah : Bambu IV No.32 Medan Timur
JudulProposal :PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT
INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.*

Medan, Senin, 24 Februari 2020

TIM SEMINAR

Ketua

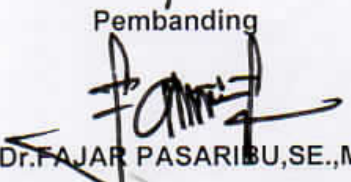
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pemanding

Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : KHAIRANI NURUL RAHMADHANI
 N.P.M : 1605160034
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SEMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
10/1. 2020	Praet Proposal Diterima	✓	
13/1. 2020	Petikan Latar Belakang	✓	
17/1. 2020	Petikan Landasan	✓	
21/1. 2020	Petikan Kerangka Teoritis	✓	
3/2. 2020	Petikan Analisis Data	✓	
9/2. 2020	Petikan Paper Jurnale / Mentoring	✓	
19/2. 2020	Aceel Summ Proposal	✓	

Medan, Februari 2020

Pembimbing Proposal

(DR. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 231 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 17 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : KHAIRANI NURUL RAHMADHANI
N P M : 1605160034
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Dosen Pembimbing : Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

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 : **17 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 21 Jumadil Awwal 1441 H
17 Januari 2020 M

Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 231 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 21 Jumadil Awwal 1441 H
Lampiran : 17 Januari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PLN UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
Jln.KL.Yos Sudarso No.284 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 : **KHAIRANI NURUL RAHMADHANI**
Npm : **1605160034**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

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. Pertiagal

Nomor : 0092 /SDM.06.03/080000/2020
Lamp : Ada
Sifat : Segera
Perihal : Persetujuan Penelitian/Riset

05 Februari 2020

Kepada:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar basri No. 3
Medan - 20238

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 181/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Januari 2020 perihal Penelitian/Riset, maka dengan ini diberitahukan bahwa siswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Riza Dianti Lubis	1605160063	Manajemen
2.	Khairani Nurul Rahmadhani	1605160034	Manajemen

Dapat kami setuju melaksanakan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain
2. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian/Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian/Riset.
4. Selama melaksanakan Penelitian/Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan seragam sekolah.
5. Menandatangani surat keterangan terlampir

Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi yang bersangkutan agar dapat hadir ke PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara c/q Sub Bidang Pengembangan SDM dengan membawa surat ini.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**PLH SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM
MANAGER PENGEMBANGAN SDM**



DEWI TATIANA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 977 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 01 Rajab 1441 H
25 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.PLN UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
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 : **KHAIRANI NURUL RAHMADHANI**
N P M : **1605160034**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



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

Tembusan :

1. Pertinggal.

Nomor : 0283/STH.01.04/080000/2020
Lamp : 1 Set
Sifat : Segera
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

09 Maret 2020

Kepada

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3
Medan 20238

Yang bertanda tangan di bawah ini, Senior Manager Bidang SDM dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

No.	Nama	NIS	Jurusan	Universitas
1.	Khairani Nurul Rahmadhani	1605160034	Manajemen	UMSU
2.	Riza Danti Lubis	1605160063	Manajemen	UMSU
3.	Indah Pratiwi	1605160016	Manajemen	UMSU

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, selama 3 Minggu dari tanggal 19 Februari – 13 Maret 2020. Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM


EDDY IRAWAN